

Projektbericht

Evaluierung der arbeitsmarktpolitischen Wirkungen des Altersteilzeitgeldes

Anreizstrukturen, Wirkungen und
Implikationen

**Nikolaus Graf, Helmut Hofer, Richard Sellner,
Rudolf Winter-Ebmer, Angela Wroblewski**

**Evaluierung der
arbeitsmarktpolitischen
Wirkungen des
Altersteilzeitgeldes**
Anreizstrukturen, Wirkungen und
Implikationen

**Nikolaus Graf, Helmut Hofer, Richard Sellner,
Rudolf Winter-Ebmer, Angela Wroblewski**

Endbericht

Studie im Auftrag des BMWA

März 2008

Kontakt:

Helmut Hofer
☎: +43/1/599 91-251
E-Mail: hofer@ihs.ac.at

Inhalt

1. Einleitung und Hauptergebnisse	1
2. Eckpunkte und Modifikationen der Altersteilzeit in Österreich	5
2.1. Das gegenwärtige Modell der Altersteilzeit	5
2.2. Modifikationen der Altersteilzeit seit 1999/2000	13
3. Theoretische Überlegungen und internationale Erfahrungen	21
3.1. Arbeitsangebotsverhalten und Arbeitszeitflexibilität	21
3.2. Internationale Erfahrungen mit Arbeitszeitmodellen.....	27
3.3. Anreizstrukturen und Anreizverschiebungen der österreichischen Altersteilzeit	33
3.4. Ökonomische Bewertung des österreichischen ATZG-Modells	34
4. Empirische Analyse der Altersteilzeit in Österreich	39
4.1. Allgemeine Auswertungen der Teilnehmerstruktur	40
4.2. Einflussfaktoren auf Regimezugehörigkeit.....	49
4.3. Einflussfaktoren auf Wahl der Blockvariante.....	51
5. Arbeitsmarkteffekte des Altersteilzeitgeldes	53
5.1. Methodologie.....	53
5.2. Quantifizierung der kausalen Effekte des ATZG	53
5.3. Abschätzung der gesamtwirtschaftlichen Effekte des ATZG	60
6. Ergebnisse der Betriebsbefragungen	61
6.1. Abwicklung der Altersteilzeit im Betrieb.....	61
6.2. Kooperation mit dem AMS	67
6.3. Gesamtbewertung der Maßnahme durch die InterviewpartnerInnen	69
6.4. Probleme/blinde Flecken im Zusammenhang mit Altersteilzeit.....	69
6.5. „Idealtypen“ und Beschreibung ausgewählter Fallbeispiele.....	70
7. Literatur	75
A. Anhang	79
A1. Berechnungsbeispiel Altersteilzeit – aktuelles Modell	79
A2. Aggregation der Wirtschaftsklassen	80
A3. Auswertung der Teilnehmerstruktur nach ATZG-Regime.....	81
A4. Auswertung der Teilnehmerstruktur nach ATZG-Typ	87
A5. Analyse der Vorzieheffekte vor Inkrafttreten des ATZG-R III	95
A6. Methodischer Anhang zu nearest-neighbour matching	103
A7. Deskriptive Statistik der Matching-Variablen nach Geschlecht und ATZG-Bezug	109

Tabellen

Tabelle 1: Mitteleinsatz und TeilnehmerInnen, 2000 bis 2006	5
Tabelle 2: Illustration der nachträglichen Differenznachzahlung	12
Tabelle 3: Ausgaben für Altersteilzeitgeld und Teilnehmerbestand 2001 bis 2006, Österreich und Deutschland	28
Tabelle 4: Modifikation anreizrelevanter Faktoren	33
Tabelle 5: Verschiebung der Anreizwirkung durch Modifikationen	34
Tabelle 6: Altersverteilung und durchschnittliches Eintrittsalter nach Geschlecht	41
Tabelle 7: Verteilung der TeilnehmerInnen nach ATZG-Typ, Block- und kontinuierliches Modell ..	42
Tabelle 8: Verteilung der TeilnehmerInnen nach ATZG-Regimen I bis III	42
Tabelle 9: Vergleich der Einkommensverteilung von ATZ-TeilnehmerInnen und Beschäftigten insgesamt (zu Löhnen des Jahres 2000)	46
Tabelle 10: Verteilungsstruktur der ATZ-TeilnehmerInnen nach relevanten Kriterien, relativ zu unselbständig beschäftigten ArbeiterInnen und Angestellten über 50 Jahre	48
Tabelle 11: Ergebnisse der Probit-Regressionen Regimezugehörigkeit	49
Tabelle 12: Ergebnisse der Probit-Regressionen – Block versus Nicht-Block	51
Tabelle 13: Kausale Arbeitsmarkteffekte des ATZG: kumulierte Effekte 3 bis 5 Jahre nach Eintritt	56
Tabelle 14: Kausale Arbeitsmarkteffekte des ATZG: kumulierte Effekte über 4 Jahre nach Eintritt, nach Geschlecht und Wirtschaftssektoren	60
Tabelle A1: Berechnungsbeispiel (aktuelles Modell)	79
Tabelle A2: Aggregierung der Wirtschaftsklassen	80
Tabelle A3: Durchschnittsalter bei Eintritt in ATZ nach Geschlecht und ATZG-Regime	81
Tabelle A4: Verteilung der Zugänge bezüglich Eintrittsalter nach ATZG-Regime	82
Tabelle A5: Verteilungsstruktur der ATZ-TeilnehmerInnen nach ATZG-Regime und relevanten Kriterien	86
Tabelle A6: Durchschnittsalter bei Eintritt in ATZ nach Geschlecht und ATZG-Typ	88
Tabelle A7: Verteilungsstruktur der ATZ-TeilnehmerInnen nach ATZG-Typ (Block- und kontinuierliches Modell) und relevanten Kriterien	94
Tabelle A8: Durchschnittsalter bei Eintritt in ATZ nach Geschlecht und Zugangsform	97
Tabelle A9: Verteilungsstruktur der ATZ-TeilnehmerInnen nach Zugangsform (VorzieherInnen und Nicht-VorzieherInnen) und relevanten Kriterien	102
Tabelle A10: Kodierung der verwendeten Matching-Variablen	109
Tabelle A11: Matching-Variablen und ATZG-Bezug	110

Grafiken

Grafik 1: Bruttoentgelt und Lohnausgleich nach Ausmaß der Arbeitszeitverringerung	7
Grafik 2: Illustration der nachträglichen Differenznachzahlung	12
Grafik 3: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Geschlecht	40
Grafik 4: Altersverteilung der TeilnehmerInnen nach Geschlecht.....	41
Grafik 5: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Bundesländern	43
Grafik 6: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Wirtschaftsklassen.....	44
Grafik 7: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Betriebsgrößenklassen.....	44
Grafik 8: Vergleich der Einkommensverteilung von ATZ-TeilnehmerInnen und Beschäftigten insgesamt	46
Grafik 9: Jährliche kausale Effekte auf Beschäftigung	58
Grafik 10: Jährliche kausale Effekte auf Arbeitslosigkeit	59
Grafik A1: Verteilung der Zugänge bezüglich Eintrittsalter nach ATZG-Regime.....	82
Grafik A2: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Wirtschaftsklassen und ATZG-Regime.....	83
Grafik A3: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Betriebsgrößenklassen und ATZG-Regime.....	84
Grafik A4: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Beschäftigungsdynamik und ATZG-Regime.....	84
Grafik A5: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Einkommensklassen und ATZG-Regime	85
Grafik A6: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Geschlecht und ATZG-Typ	87
Grafik A7: Verteilung bezüglich Eintrittsalter nach ATZG-Typ.....	88
Grafik A8: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Bundesländern und ATZG-Typ.....	89
Grafik A9: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Wirtschaftsklassen und ATZG-Typ	90
Grafik A10: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Betriebsgrößenklassen und ATZG-Typ	91
Grafik A11: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Beschäftigungsdynamik und ATZG-Typ	92
Grafik A12: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Einkommensklassen und ATZG-Typ	93
Grafik A13: Monatlicher Neuzugang im zeitlichen Verlauf.....	95
Grafik A14: Monatlicher Bestand im zeitlichen Verlauf.....	96
Grafik A15: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Geschlecht und Zugangsform	96
Grafik A16: Verteilung bezüglich Eintrittsalter nach Zugangsform.....	97
Grafik A17: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Bundesländern und Zugangsform.....	98
Grafik A18: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Wirtschaftsklassen und Zugangsform	99
Grafik A19: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Betriebsgrößenklassen und Zugangsform	100
Grafik A20: Verteilung der TeilnehmerInnen nach betrieblicher Beschäftigungsdynamik und Zugangsform.....	100
Grafik A21: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Einkommensklassen und Zugangsform	101

1. Einleitung und Hauptergebnisse

Das Altersteilzeitgeld (ATZG) wurde in Österreich mit 1. Jänner 2000 eingeführt, um Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen zum gleitenden Übergang in die Pension – durch eine Arbeitszeitreduktion auf 40-60% (gegenwärtige Regelung) – finanziell zu unterstützen. Im Jahr 2004 betrug der jahresdurchschnittliche Bestand an ATZG-BezieherInnen 40,000 Personen. Das Fördervolumen belief sich auf 564 Mio. EUR. Die Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen im Jahr 2004 führten in den Folgejahren zu einer verringerten Inanspruchnahme und niedrigeren Förderausgaben. Die vom BMWA beauftragte Evaluierung soll eine sachliche Einschätzung der arbeitsmarktpolitischen Wirkungen des ATZG ermöglichen und Argumente für die im Regierungsabkommen vom Jänner 2007 vereinbarte „Neuordnung der Altersteilzeitregelung“ liefern.

In diesem Bericht wird eine umfassende Evaluierung des ATZG vorgenommen. Kapitel 2 präsentiert die rechtlichen Rahmenbedingungen und Zielsetzungen der verschiedenen Altersteilzeitregimes. In Kapitel 3 werden Wirkungskanäle bzw. potenzielle Anreizwirkungen des ATZG vor dem Hintergrund von theoretischen Überlegungen und internationalen Befunden diskutiert. Kapitel 4 gibt einen Überblick über die Struktur der TeilnehmerInnen. Mit Hilfe von einfachen statistischen Methoden werden die auf Regimewechsel zurückgehenden Änderungen in der Teilnehmerstruktur untersucht. Weiters werden Einflussfaktoren auf die Wahl der Blockvariante ermittelt. In Kapitel 5 erfolgt eine Quantifizierung der Arbeitsmarkteffekte des ATZG. Anhand des Matching-Verfahrens werden kausale Wirkungen des ATZG auf Beschäftigung, Arbeitszeitvolumen und Arbeitslosigkeit bestimmt. Kapitel 6 präsentiert ergänzende Analysen auf Basis einer Betriebsbefragung zu den Umsetzungserfahrungen mit der Maßnahme.

Im Folgenden werden die wichtigsten Resultate der Studie zusammengefasst. Im Jahr 2004 entfielen rund $\frac{3}{4}$ des Mitteleinsatzes für aktive/aktivierende Arbeitsmarktpolitik für Ältere (45 Jahre und älter) auf das ATZG, in absoluten Werten rund 560 Mio. EUR. Eine wesentliche Zielsetzung dieser Maßnahme stellt die Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer dar. Aus theoretischer Sicht gehen vom ATZG ambivalente Anreize aus. Die Maßnahme führt zu einer größeren Arbeitszeitflexibilität, die das Arbeitsangebot erhöhen sollte. Andererseits verringert das ATZG die Kosten eines vorzeitigen Austritts aus dem Erwerbsleben und setzt damit Anreize, das Arbeitsangebot (in Stunden) zurückzunehmen. Aus theoretischer Sicht lässt sich somit *nicht eindeutig* bestimmen, wie das ATZG auf das Arbeitszeitvolumen wirkt. Internationale Erfahrungen mit ähnlichen Modellen sind nicht sehr ermutigend. Einerseits sind diese Modelle oft nur eine alternative Form des Übertritts in den vorzeitigen Ruhestand (Deutschland, Belgien). Das Gleitpensionsmodell aus Schweden wird in Hinblick auf die erzielten Arbeitsangebotswirkungen deutlich besser beurteilt, wurde allerdings aufgrund des

hohen Finanzbedarfs eingestellt. Besonders kritisch wird die Blockvariante der Altersteilzeit gesehen, da diese die Idee eines gleitenden Übergangs in die Pension konterkariert.

Die kausalen Wirkungen der Altersteilzeit (ATZ) auf Beschäftigung, Arbeitsvolumen und Arbeitslosigkeit wurden mittels der Matching-Methode empirisch abgeschätzt. Aufbauend auf den Individualdaten aus der BMWA-AMS Arbeitsmarktdatenbank (AMDB) wurden die Effekte der ATZ für die Alterskohorten 1943/44 (Männer) und 1946/47 (Frauen) ökonometrisch untersucht. Es finden sich gewisse Hinweise darauf, dass die ATZ die Beschäftigungswahrscheinlichkeit erhöht, jedenfalls bei einem Beobachtungszeitraum von vier Jahren. Ein positiver Beschäftigungseffekt zeigt sich aber nur in den ersten beiden Jahren (nach Eintritt in die ATZ), ab dem vierten Jahr wird der Effekt eindeutig negativ. Die Analyse deutet auch darauf hin, dass das Arbeitslosigkeitsrisiko der ATZG-BezieherInnen merkbar sinkt. Das Arbeitsvolumen (ausgedrückt in Vollzeitäquivalenten) wird durch das ATZG deutlich reduziert. Bei den Männern sinkt das Arbeitsvolumen um 29 Prozentpunkte, bei den Frauen um 25 Prozentpunkte.

Auf Basis der ermittelten Wirkungen der ATZ für die TeilnehmerInnen und des Anteils der TeilnehmerInnen am Arbeitskräftepotenzial in der relevanten Altersgruppe, lässt sich abschätzen, welche gesamtwirtschaftlichen Effekte vom ATZG auf die Altersgruppe der 50-Jährigen und älter ausgegangen sind. Generell sind die ausgelösten Wirkungen eher gering. Die Beschäftigungswahrscheinlichkeit in dieser Altersgruppe wurde durch die Altersteilzeit um 0.07 Prozentpunkte erhöht. Das Arbeitsvolumen der 50-64-Jährigen verringerte sich durch die ATZ um 1.5 Prozentpunkte. Die Arbeitslosenquote der 50-64-Jährigen sank aufgrund der ATZ um 0.2 Prozentpunkte.

Ergänzend zu den Analysen auf Basis der Arbeitsmarktdatenbank wurden Interviews mit fünfzehn Institutionen und Unternehmen, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen bzw. genommen haben, bezüglich der Umsetzungserfahrungen mit der Maßnahme geführt. Insgesamt ist aus Sicht der Betriebe Altersteilzeit keine Maßnahme, die sich an Betriebe richtet, sondern eine Maßnahme für Beschäftigte, deren Inanspruchnahme auch von diesen initiiert wird. Hinsichtlich der konkreten Umsetzung von Altersteilzeit lassen sich drei Idealtypen unterscheiden: Die erste Gruppe bilden Betriebe, die kein ursächliches eigenes Interesse an Altersteilzeit haben und diese primär auf Wunsch der Beschäftigten durchführen. Altersteilzeit wird dabei als „Geschenk“ an die Beschäftigten gesehen, wobei der Betrieb der Inanspruchnahme nicht im Weg stehen möchte. Zum zweiten Typ zählen Betriebe, die Altersteilzeit zwar auch in erster Linie auf Wunsch der Beschäftigten durchführen, denen aber der damit verbundene Personalstandsabbau auch entgegenkommt. Die dritte Gruppe von Unternehmen ist schließlich jene, die Altersteilzeit in betriebliche Strategien einbinden und für ihren Kontext Zielsetzung und Zielgruppe der Maßnahme konkretisieren. Altersteilzeit wird dabei als eine von mehreren Maßnahmen gesehen, die zur Entwicklung altersgerechter Arbeitsplätze notwendig sind.

Im Zusammenhang mit der Abwicklung der Maßnahme wird einhellig der hohe administrative Aufwand (insbesondere durch die Änderungsmeldungen in der laufenden Abwicklung und die Ersatzkraftregelung) problematisiert. Weiters zeigen die Umsetzungserfahrungen, dass einzelne Fragestellungen innerhalb des AMS unterschiedlich gehandhabt werden und nach wie vor einige abwicklungstechnische Fragen ungeklärt sind.

Vor dem Hintergrund der geringen Erwerbstätigkeit Älterer in Österreich ist das ATZG sehr kritisch zu beurteilen. Die empirische Analyse hat eindeutig gezeigt, dass das ATZG das Arbeitsangebot (Arbeitszeitvolumen) der Älteren reduziert. Die vom ATZG ausgelösten makroökonomischen Effekte sind gering. Bezogen auf die vergleichsweise hohen Ausgaben für die Förderung der Altersteilzeit erscheint eine umfassende Reform des ATZG daher unbedingt angeraten.

2. Eckpunkte und Modifikationen der Altersteilzeit in Österreich

2.1. Das gegenwärtige Modell der Altersteilzeit

Das Altersteilzeitgeld stellt eine staatliche Leistung an den Dienstgeber im Zusammenhang mit der Arbeitszeitreduktion älterer DienstnehmerInnen dar. Es ersetzt dem Dienstgeber, entweder teilweise oder vollständig, den dabei anfallenden Lohnausgleich sowie zusätzliche Sozialversicherungskosten¹, die diesem im Zusammenhang mit der Arbeitszeitreduktion des/r Dienstnehmers/in entstehen.

Gesetzliche Grundlage des ATZG ist das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (siehe § 27 AIVG). Die Finanzierung des ATZG erfolgt aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung. Nach Angaben des BMWA wurden 2006 für das ATZG rund 455.9 Mio. EUR aus der Gebarung Arbeitsmarkt aufgewendet. Die jährlichen Aufwendungen sind gegenüber 2004 zurückgegangen. Der Bestand im Jahresdurchschnitt betrug 2006 31,117 Personen. Die Gesamtaufwendungen für aktive und aktivierende Maßnahmen für Ältere (45 Jahre und älter) beliefen sich 2004 auf 752.7 Mio. EUR (vgl. BMWA 2005, 45). Damit entfielen rund drei Viertel dieser Ausgaben auf die Altersteilzeit.

Tabelle 1: Mitteleinsatz und TeilnehmerInnen, 2000 bis 2006

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
TeilnehmerInnen ⁽¹⁾	501	5,274	17,411	31,387	39,859	34,904	31,117
Ausgaben							
in Mio. EUR	6.26	69.40	230.27	417.25	563.51	502.44	455.85
in % des BIP	0.003	0.032	0.104	0.184	0.239	0.205	0.177

⁽¹⁾ Bestand im Jahresdurchschnitt.

Quelle: BMWA.

Altersteilzeitvereinbarung und Arbeitszeitreduktion

Das Altersteilzeitgeld basiert auf einer schriftlichen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem/r Arbeitnehmer/in. Darin werden das Ausmaß der Arbeitszeitverringerung sowie die Art der Verteilung vereinbart. Im aktuellen Modell (in der Fassung des BGBl. 142/2004, geltend seit 1.1.2005) ist eine Verringerung der von dem/der Dienstnehmer/in im letzten Jahr

¹ Als zusätzlich gelten dabei jene Sozialversicherungskosten, die der Dienstgeber zusätzlich zu der an der geleisteten (reduzierten) Arbeitszeit bemessenen Beitragsleistung erbringt: Die SV-Beitragsgrundlage bleibt, unberührt von der Arbeitszeitreduktion, konstant. Der Dienstgeber kommt für die Differenz zwischen der Beitragsleistung entsprechend der reduzierten Arbeitszeit und jener entsprechend der alten Beitragsgrundlage auf.

durchschnittlich ausgeübten (Normal-)Arbeitszeit auf/um 40% bis 60% vorgesehen. Im letzten Jahr vor Eintritt in die ATZ darf der/die Dienstnehmer/in die geltende Normalarbeitszeit um höchstens 20% unterschritten haben.² Bereits bestehende Teilzeitbeschäftigungen – im Ausmaß von weniger als 80% der geltenden Normalarbeitszeit – sind in das Modell nicht einbezogen.

Die vereinbarte Arbeitszeitreduktion kann flexibel auf die Laufzeit der Altersteilzeitvereinbarung verteilt werden. Hierfür ist der in der ATZ-Vereinbarung festzulegende Durchrechnungszeitraum maßgeblich: Über dessen *Durchschnitt* darf die vereinbarte verringerte Arbeitszeit nicht überschritten werden. Der Durchrechnungszeitraum ist nach oben mit der jeweiligen Laufzeit³ der ATZ-Vereinbarung begrenzt. Solange die genannte Bedingung erfüllt ist, kann sowohl eine gleichbleibende wöchentliche Arbeitszeit als auch eine unterschiedliche Verteilung bis hin zu einer vollständigen Blockung vereinbart werden. Im Falle einer geblockten Variante werden Arbeits- und Freizeit auf eine Phase der Vollzeitarbeit und eine spätere Freizeitphase verteilt. Zu beachten ist dabei, dass die Freizeitphase nicht länger als 2 ½ Jahre dauern darf.

Lohnausgleich des Dienstgebers

Der Dienstgeber muss dem/r Dienstnehmer/in bis zur Höchstbeitragsgrundlage⁴ einen Lohnausgleich im Ausmaß von mindestens 50% des Unterschiedbetrags zwischen dem vor der Herabsetzung der Arbeitszeit durchschnittlich gebührenden Entgelt und dem in Folge der Arbeitszeitverringerung niedrigeren Entgelt gewähren (vgl. AIVG § 27 Abs. 2 Z 3 lit. a sowie Grafik 1). Bei einer Reduktion der Arbeitszeit von 50% (etwa von 40 auf 20 Stunden) gebührt dem/r Dienstnehmer/in damit ein, der geleisteten Arbeitszeit entsprechendes, *Arbeitsentgelt* von 50% des Entgelts vor Eintritt in die Altersteilzeit *und* ein Lohnausgleich von (mindestens) 25% von diesem ursprünglichen Arbeitsentgelt. Im Falle einer um 50% reduzierten Arbeitszeit erhält der/die Arbeitnehmer/in demnach ein Bruttoentgelt von (mindestens) 75% des früheren Bruttoentgelts. Anzumerken ist, dass jedwede Form von Arbeitszeitreduktion im

² Die Zahl der Dienstverhältnisse ist dabei nicht relevant, was bedeutet, dass auch Beschäftigungen in anderen Betrieben in die Prüfung dieser Anspruchsvoraussetzungen einzubeziehen sind (vgl. AMS 2007a).

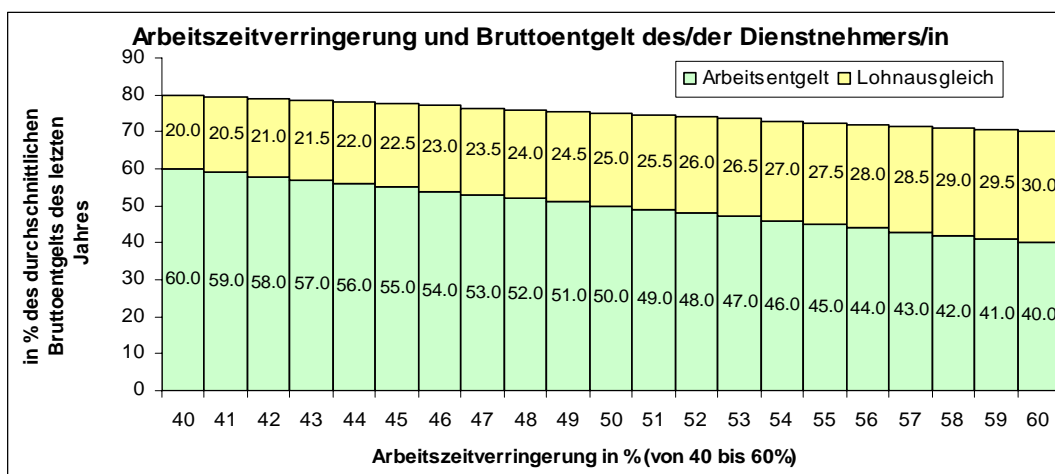
³ Die gesetzlich vorgesehene maximale Laufzeit einer ATZ-Vereinbarung beträgt im aktuellen Modell fünf Jahre. Aufgrund von Übergangsregelungen sind derzeit (bis zum Inkrafttreten des Dauerrechts im Jahr ab 2013) allerdings auch längere Laufzeiten möglich.

⁴ Die Höchstbeitragsgrundlage deckelt den gesetzlich erforderlichen Lohnausgleich. Im Falle der Überschreitung der Höchstbeitragsgrundlage muss der Lohnausgleich demnach mindestens der Differenz zwischen dem Arbeitsentgelt, gemäß der reduzierten Arbeitszeit und der Höchstbeitragsgrundlage, entsprechen. Die Höchstbeitragsgrundlage im ASVG beträgt 2007 täglich 128 EUR, monatlich 3,840 EUR und für Sonderzahlungen jährlich 7,680 EUR.

Bereich von 40% bis 60% vereinbar ist. Der Lohnausgleich kann zudem mehr als 50% des Differenzbetrages ausmachen.⁵

Das vom Ausmaß der Arbeitszeitreduktion abhängige Bruttoentgelt des/der Arbeitnehmers/in ist in der folgenden Grafik dargestellt. Auf der x-Achse ist das Ausmaß der Arbeitszeitreduktion – von 40% bis 60% relativ zu der im Jahr zuvor geleisteten Arbeitszeit – ablesbar. Auf der y-Achse wird das vom Ausmaß der Arbeitszeitreduktion abhängige Bruttoentgelt als Summe des Arbeitsentgelts und des Lohnausgleichs dargestellt. Es zeigt sich, dass das Bruttoentgelt mit dem Ausmaß der Arbeitszeitreduktion sinkt und gleichzeitig der Lohnausgleichsanteil steigt (vgl. dazu auch Berechnungsbeispiel in A1).

Grafik 1: Bruttoentgelt und Lohnausgleich nach Ausmaß der Arbeitszeitverringering



Quelle: IHS.

Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge

Sozialversicherungsbeiträge sowie sonstige Beiträge und Umlagen sind weiterhin auf Basis der Bemessungsgrundlage vor der Arbeitszeitverringering zu entrichten. Dadurch soll verhindert werden, dass dem/r Dienstnehmer/in sozialversicherungsrechtliche Nachteile aus der Arbeitszeitverkürzung entstehen. Demnach entstehen dem Dienstgeber zusätzliche Kosten nicht nur im Ausmaß des Lohnausgleichs, sondern darüber hinaus im Ausmaß der Dienstgeberbeiträge (plus IESG-Zuschlag) für den zu gewährenden Lohnausgleich sowie der Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge (plus IESG-Zuschlag) für die Differenz zwischen dem Bruttoentgelt vor und nach der Reduzierung der Arbeitszeit.

⁵ Als Berechnungsgrundlage der Höhe des Altersteilzeitgeldes werden aber immer nur 50% des Differenzbetrages herangezogen. Ein darüber hinausgehender Lohnausgleich ist möglich, wird aber (in der aktuellen Regelung) über das Altersteilzeitgeld nicht abgedeckt.

Im Prinzip leistet der Dienstgeber Sozialversicherungsbeiträge im Ausmaß der Gesamtbeitragssumme (des Dienstgebers und des/r Dienstnehmers/in inkl. sonstiger Beiträge und Umlagen) auf Basis der geltenden Bemessungsgrundlage (das ist das Bruttoentgelt vor der Reduktion der Arbeitszeit) abzüglich der auf den/die Dienstnehmer/in entfallenden Beiträge, die sich aber, mit Ausnahme der Kammerumlage bzw. des Wohnbauförderungsbeitrags des/r Dienstnehmers/in⁶, auf Basis des reduzierten aktuellen Bruttoentgelts (Arbeitszeitentgelt plus Lohnausgleich) berechnen (vgl. dazu Berechnungsbeispiel im Anhang A1).

Abfertigungsansprüche

Abfertigungsansprüche sind weiterhin auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Reduzierung zu berechnen.

Eintrittsalter

Im aktuellen Modell muss der/die betroffene Dienstnehmer/in das frühestmögliche Eintrittsalter von mindestens fünf Jahren vor Erreichen des Regelpensionsalters⁷ erreicht haben. Entsprechend der derzeit geltenden gesetzlichen Regelungen kann Altersteilzeitgeld demnach längstens fünf Jahre in Anspruch genommen werden. Aufgrund von Übergangsregelungen sind derzeit allerdings auch längere Bezugszeiten möglich.

Anwartschaft und Rahmenfrist

Der/die betroffene Arbeitnehmer/in muss in den letzten 25 Jahren (Rahmenfrist) vor der Geltendmachung des Anspruchs durch den Arbeitgeber 780 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein. Die Rahmenfrist kann um versicherungsfreie Zeiten der Kinderbetreuung erstreckt werden. Anwartschaftsbegründende Zeiten (nach Maßgabe von § 14 Abs. 4 und 5 AIVG) – hierzu zählen etwa Zeiten des Bezuges von Krankengeld aus einer Krankenversicherung aufgrund eines arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses – werden entsprechend angerechnet.

⁶ Die Kammerumlage und der Wohnbauförderungsbeitrag des/r Dienstnehmers/in werden vom/von der Dienstnehmer/in weiterhin auf Grundlage des Bruttoentgelts vor der Reduzierung der Arbeitszeit entrichtet.

⁷ Bis 2013 erfolgt eine schrittweise Erhöhung (jährliche Steigerung um ein halbes Jahr) des frühestmöglichen Eintrittsalters in die Altersteilzeit auf fünf Jahre vor Erreichen des Regelpensionsalters. Bei einem Regelpensionsalter von 65 Jahren für Männer bzw. 60 Jahren für Frauen (bei Frauen erfolgt ab 2024 eine schrittweise Anhebung auf 65 Jahre) gilt daher ab 2013 ein frühestmögliches Eintrittsalter in ATZ von 60 Jahren für Männer bzw. 55 Jahren für Frauen (dies entspricht dem Regelpensionsalter minus fünf Jahren). Derzeit (Stand 2007) liegt das frühestmögliche Eintrittsalter in die ATZ bei 57 Jahren für Männer bzw. 52 Jahren für Frauen (vgl. etwa GPA 2007).

Mehrarbeit

Mehrarbeit über das vereinbarte Ausmaß der Altersteilzeit hinaus ist zulässig, solange diese nicht zu einem Einkommen führt, das bei üblicher Entlohnung die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet. Für Zeiträume, in denen dies dennoch der Fall ist, gebührt kein Altersteilzeitgeld. Dies gilt auch für Überstunden und etwaige Überstundenzuschläge.

Berechnung und Höhe des Altersteilzeitgeldes bei Nicht-Einstellung einer Ersatzarbeitskraft

Im Falle der Nicht-Einstellung einer Ersatzarbeitskraft ersetzt das Altersteilzeitgeld dem Dienstgeber *zunächst die Hälfte* jener finanziellen Aufwendungen, die durch den Übertritt eines/r Dienstnehmers/in in die Altersteilzeitarbeit über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit hinaus zusätzlich anfallen. Im Prinzip ersetzt das Altersteilzeitgeld dem Arbeitgeber jeweils zur Hälfte:

- den Lohnausgleich bis zur *Höchstbeitragsgrundlage*,
- die *dazugehörigen* Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung (Kranken-, Pensions-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung sowie IESG-Zuschlag) sowie
- die Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge zur Sozialversicherung, die auf den Differenzbetrag zwischen dem aktuellen Bruttoentgelt (Arbeitsentgelt plus Lohnausgleich) und dem vor dem Eintritt in die Altersteilzeitarbeit liegenden Bruttoentgelt entfallen (vgl. Berechnungsbeispiel im Anhang A1).

Berechnung und Höhe des Altersteilzeitgeldes bei Einstellung einer Ersatzarbeitskraft

Im Falle der Einstellung einer arbeitslosen Ersatzarbeitskraft bzw. eines Lehrlings werden dem Dienstgeber *für den Zeitraum* der Beschäftigung der Ersatzarbeitskraft (des Lehrlings) die aufgezählten Mehraufwendungen *zur Gänze* ersetzt. Die Ersatzarbeitskraft muss über der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt sein und darf nicht nur vorübergehend in diesem Ausmaß beschäftigt werden. Als Kriterium gilt dabei, dass eine Beschäftigungsdauer von mehr als vier Wochen vereinbart wurde (vgl. GPA 2007). Um Substitutionseffekten entgegenzuwirken (vgl. dazu Regierungsvorlage zum Budgetbegleitgesetz 2003, 59 d.B. zu Sten. Prot., XXII. GP), darf im Zusammenhang der Einstellung der Ersatzarbeitskraft kein anderes Dienstverhältnis gekündigt werden. Eine vorangehende Vormerkung der Ersatzarbeitskraft beim AMS ist nicht erforderlich. Es kann sich zudem um Personen ohne vorangehende Beschäftigungszeiten handeln. Als Ersatzarbeitskraft gelten auch Personen, die zuvor bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt gewesen sind, sofern zwischen der Beendigung der alten und dem Beginn der neuen Beschäftigung mehr als ein Wochentag liegt. Die Ersatzarbeitskraft darf bis zu einem Monat *vor* Beginn der Altersteilzeit eingestellt

werden. Bei Lehrlingen erhöht sich diese Frist auf drei Monate. Zuvor beim betreffenden Unternehmen bereits geringfügig beschäftigte Personen können ebenfalls als Ersatzarbeitskraft herangezogen werden, wenn sie in ein Vollzeitdienstverhältnis übernommen werden. Die Ausbildung, Tätigkeit sowie das Ausmaß der Beschäftigung müssen nicht zwingend in einem Bezug zum/r Altersteilzeitnehmer/in stehen. Die Ersatzarbeitskraft muss lediglich über der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt sein. Im Prinzip kann daher eine Teilzeit-Reinigungskraft als Ersatzkraft für eine/n leitende/n Angestellte/n herangezogen werden. Die Anstellung kann zudem in einem anderen Betrieb bzw. Betriebsteil des selben Arbeitgebers erfolgen.

Altersteilzeit auf Basis einer Blockzeitvereinbarung

Wie bereits erwähnt (vgl. oben) kann die vereinbarte Arbeitszeit(-reduktion) flexibel auf die Laufzeit der Altersteilzeitvereinbarung verteilt werden. Unter der Bedingung, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit die vereinbarte verringerte Arbeitszeit über den vereinbarten Durchrechnungszeitraum (bis hin zur Gesamtlaufzeit) im Durchschnitt nicht überschreitet, können sowohl eine kontinuierliche Arbeitszeitverringerung, als auch unterschiedliche Wochen- und tägliche Arbeitszeiten bis hin zu einer vollständigen Blockung der verbleibenden Altersteilzeit in eine Phase der Vollzeitarbeit und eine Freizeitphase vereinbart werden.

Im Rahmen der *Blockzeitvariante* wird die vereinbarte Arbeitszeit in Blöcken über die gesamte Laufzeit der Altersteilzeit verteilt, sodass sich über den Durchschnitt der Laufzeit die vereinbarte Arbeitszeitreduktion ergibt. Beispielsweise kann bei einer gesamten Laufzeit von fünf Jahren vereinbart werden, dass der/die Dienstnehmer/in zunächst 2 ½ Jahre voll arbeitet und im Anschluss daran (in der sog. *Freizeitphase*) 2 ½ Jahre nicht arbeitet. In diesem Fall ergibt sich über den gesamten Zeitraum der Altersteilzeit eine Arbeitszeitreduktion von 50%.

In der aktuellen Version des Modells ist die Inanspruchnahme einer geblockten Variante der Altersteilzeit *grundsätzlich* an die Einstellung einer Ersatzarbeitskraft (bzw. eines Lehrlings) gebunden. Wird diese am Beginn der Altersteilzeitphase eingestellt und durchgehend beschäftigt, so beträgt das Altersteilzeitgeld von Beginn an 100% der zusätzlichen finanziellen Aufwendungen.

Geschieht dies nicht, so beträgt das Altersteilzeitgeld zunächst 50% der finanziellen Aufwendungen. Wird spätestens zu Beginn der auf 2 ½ Jahre begrenzten Freizeitphase

keine Ersatzkraft eingestellt, ist das bis zu diesem Zeitpunkt ausbezahlte Altersteilzeitgeld zurückzubezahlen.⁸

Wird die Ersatzarbeitskraft zu Beginn der Freizeitphase eingestellt, wird das Altersteilzeitgeld weiter ausbezahlt. In Form einer *nachträglichen Differenznachzahlung* erhält der Dienstgeber unter bestimmten Voraussetzungen zeitverzögert einen vollständigen Kostenersatz. Dabei wird zum Zeitpunkt der Einstellung der Ersatzarbeitskraft der Differenzbetrag zwischen den bisher erfolgten ATZG-Zahlungen (in der Höhe von jeweils 50% des Mehraufwands) und jenem Betrag, der bei einem vollen Ersatz (also von 100% des Mehraufwands) bis zu diesem Zeitpunkt ausbezahlt worden wäre, berechnet. Diese Differenz wird anteilig auf die restliche Laufzeit verteilt und in Form eines Zuschlags auf den 100%-igen Ersatz, der ab Einstellung der Ersatzkraft gebührt, ausbezahlt. Der Dienstgeber erhält eine Nachzahlung des zuvor (d.h. vor Einstellung der Ersatzarbeitskraft) nur zur Hälfte ausbezahlten Aufwandersatzes. So kommt es über den gesamten Zeitraum der Altersteilzeitvereinbarung zu einem vollständigen Ersatz des Mehraufwands.

Ein vollständiger Kostenersatz in Form einer nachträglichen Differenznachzahlung erfolgt nur dann, wenn die Ersatzarbeitskraft ausreichend lange im Unternehmen beschäftigt wird. Das gegenwärtige gesetzliche Modell geht von einer maximalen Laufzeit von fünf Jahren aus. Ein vollständiger Kostenersatz ist auch dann möglich, wenn spätestens mit Beginn der Freizeitphase, die ihrerseits auf 2 ½ Jahre begrenzt ist, eine Ersatzarbeitskraft eingestellt wird. Als Voraussetzung für einen vollständigen Kostenersatz ergibt sich daraus eine Dauer der Ersatzkräfteeinstellung von exakt der Hälfte der Laufzeit der Altersteilzeitvereinbarung.

Aufgrund von Übergangsregelungen sind derzeit Laufzeiten von bis zu 8 ½ Jahren (vgl. GPA 2007) möglich. In Anbetracht der Beschränkung der Freizeitphase auf maximal 2 ½ Jahre kann dies zu einer für einen vollständigen Kostenersatz erforderlichen Mindestbeschäftigungsdauer der Ersatzkraft von weniger als der Hälfte des Zeitrahmens der Vereinbarung führen. Bei einer Laufzeit von 8 ½ Jahren würde die Beschäftigung einer Ersatzarbeitskraft über die letzten 2 ½ Jahre beispielsweise weniger als ein Drittel des gesamten Zeitrahmens der Altersteilzeit betragen.

Vor diesem Hintergrund sieht das bestehende Modell einen vollständigen Kostenersatz in Form einer nachträglichen Differenznachzahlung nur dann vor, wenn spätestens ab Beginn des vierten Fünftels durchgehend eine Ersatzarbeitskraft beschäftigt wird. Bei Blockzeitvereinbarungen von mehr als fünf Jahren muss die Einstellung der Ersatzarbeitskraft als

⁸ Das AMS weist den Arbeitgeber noch vor Beginn der Freizeitphase auf den so genannten Rückforderungstatbestand hin. Spätestens zum Beginn der Freizeitphase muss der Arbeitgeber dann dem AMS Name und Sozialversicherungsnummer der Ersatzkraft angeben.

Voraussetzung eines vollständigen Kostenersatzes damit bereits vor Beginn der Freizeitphase erfolgen.

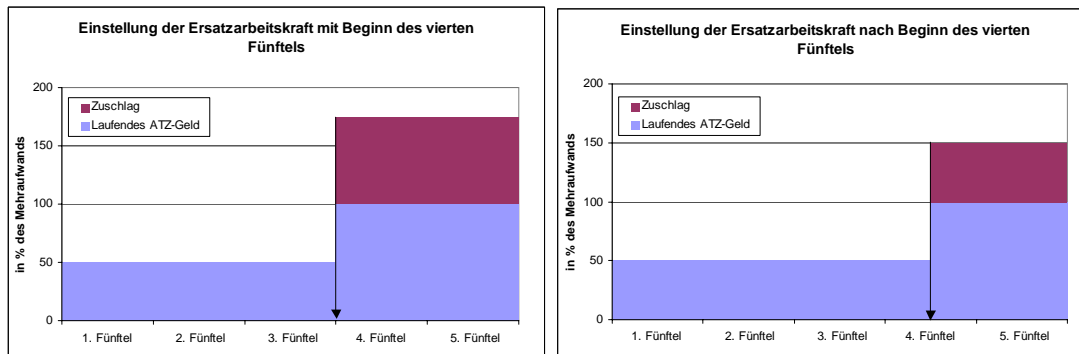
Wird die Ersatzarbeitskraft erst nach Beginn des vierten Fünftels – aber noch vor Beginn der Freizeitphase – eingestellt, wird das laufende Altersteilzeitgeld in der Höhe von 100% des Mehraufwands lediglich um 50% erhöht. In diesem Fall ergibt sich über die gesamte Laufzeit der Altersteilzeit ein Kostenersatz von weniger als 100% des Mehraufwands. Das Prinzip der nachträglichen Differenznachzahlung ist in Grafik 2 vereinfachend dargestellt.

Tabelle 2: Illustration der nachträglichen Differenznachzahlung

	Einstellung der Ersatzarbeitskraft	
	zu: Beginn des 4. Fünftels in % des Mehraufwands	nach*: Beginn des 4. Fünftels in % des Mehraufwands
1. Fünftel	50	50
2. Fünftel	50	50
3. Fünftel	50	50
4. Fünftel*	175	150
5. Fünftel	175	150
DN	100	<100

* Im 4. Fünftel gebührt vor Einstellung d. Ersatzkraft zunächst nur ein halber Kostenersatz (= 50%); ein voller Kostenersatz (= 100%) plus Zuschlag (= 50%) gebührt erst nach Einstellung der Ersatzkraft.
Quelle: IHS.

Grafik 2: Illustration der nachträglichen Differenznachzahlung



2.2. Modifikationen der Altersteilzeit seit 1999/2000

Altersteilzeit I in der Fassung vom 1.1.2000 bis 30.9.2000

Zielsetzungen

Das Altersteilzeitgeld ging ursprünglich auf eine Initiative der Sozialpartner zurück und war Teil des sogenannten „Paktes für ältere ArbeitnehmerInnen“. Mit der Beschlussfassung zum BGBl 179/1999 wurde das Altersteilzeitgeld gemeinsam mit weiteren Maßnahmen⁹ am 16.7.1999 vom Nationalrat verabschiedet und mit Wirkung vom 1.1.2000 eingeführt. Zielsetzung des Maßnahmenpakets war die Erhöhung der Beschäftigungsstabilität älterer ArbeitnehmerInnen, die Verbesserung von Wiedereingliederungschancen sowie die Förderung von Fähigkeiten und Qualifikationen älterer ArbeitnehmerInnen (vgl. Ausschussbericht 2021 d.B. zu Sten. Prot., XX. GP). Bereits in der ursprünglichen Fassung (BGBl 179/1999) ersetzte das Altersteilzeitgeld dem Arbeitgeber Kosten im Zusammenhang mit einer Arbeitszeitreduktion eines/r Dienstnehmers/in.

Eckpunkte

In der ursprünglichen Fassung war das Ausmaß der in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Arbeitszeitreduktion auf 50% (derzeit von 40% bis 60%) der vorherigen Arbeitszeit beschränkt, wobei diese die geltende Normalarbeitszeit nur geringfügig um 10% (derzeit 20%) unterschreiten durfte.

Auch in der ursprünglichen Version waren „unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten oder eine unterschiedliche Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (vgl. § 27 Abs. 5 ALVG in der Fassung von BGBl. 179/1999)“ zulässig. Dabei durfte aber die wöchentliche Normalarbeitszeit über einen Durchrechnungszeitraum von maximal 3 Jahren im Durchschnitt die Hälfte der gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit nicht überschreiten. Eine durchgehende Blockung von Vollzeitarbeit und Freizeit war insofern ausgeschlossen, da die in den ersten drei Jahren der Vereinbarung geleistete wöchentliche Arbeitszeit über der Hälfte der Normalarbeit gelegen wäre.¹⁰ Eine Verlängerung des Durchrechnungszeitraums war möglich, sofern dies im Rahmen eines Kollektivvertrags bzw. einer Betriebsvereinbarung vorgesehen war.

Das Arbeitsentgelt des/r Dienstnehmers/in musste mindestens 75% des vor der Herabsetzung der Arbeitszeit gebührenden Bruttoentgelts betragen. Implizit war damit ein

⁹ Wie etwa der Einführung einer Altersteilzeitbeihilfe, die keine zwingende Ersatzkrafteinstellung vorsah, Erleichterungen im Bereich des Solidaritätsprämienmodells, der Bildungskarenz, Kurzarbeitsbeihilfe und Gleitpension.

¹⁰ Der höchstzulässige Durchrechnungszeitraum wurde mit der ersten Reform (vgl. BGBl 101/2000) auf die gesamte Laufzeit der Altersteilzeitvereinbarung ausgedehnt.

Lohnausgleich von mind. 50% des Differenzbetrags zwischen dem alten Bruttoentgelt und dem Arbeitsentgelt entsprechend der verringerten Arbeitszeit vorgesehen. Als Berechnungsgrundlage für die Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen bzw. zur Berechnung von Abfertigungsansprüchen war die Bemessungsgrundlage vor der Herabsetzung der Arbeitszeit heranzuziehen.

In der ursprünglichen Fassung galt als Eintrittsalter bei Männern das vollendete 55. Lebensjahr und bei Frauen das vollendete 50. Lebensjahr. Das Eintrittsalter lag damit unter dem im aktuellen Modell vorgesehenen Eintrittsalter. Die maximale Laufzeit der Altersteilzeit betrug, wie auch im aktuellen Modell nach Inkrafttreten des Dauerrechts vorgesehen, fünf Jahre.

In der ursprünglichen Fassung gebührte Altersteilzeitgeld nur für ArbeitnehmerInnen, die innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 150 Wochen über der Geringfügigkeitsgrenze versicherungspflichtig beschäftigt waren. Im Rahmen der ersten Reform des ATZG (vgl. unten) wurde die Anwartschaft auf 780 Wochen innerhalb der letzten 25 Jahre erweitert.

In der ursprünglichen Fassung war das Altersteilzeitgeld an die Einstellung einer Ersatzarbeitskraft bzw. eines Lehrlings gebunden. Die Ersatzarbeitskraft musste, im Unterschied zur aktuellen Fassung¹¹, beim AMS als arbeitslos registriert gewesen sein und innerhalb von drei Monaten ab Beginn der Altersteilzeit eingestellt werden.

Unter Einhaltung dieser Bedingungen wurden dem Arbeitgeber die durch den Lohnausgleich zusätzlich entstehenden Aufwendungen für das Bruttoarbeitsentgelt (bis zur Höchstbeitragsgrundlage) zuzüglich der zusätzlich entrichteten Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Arbeitszeitverkürzung zur Gänze abgegolten. Dabei ist anzumerken, dass auch Lohnersatzzahlungen von mehr als 50% des Differenzbetrags über das ATZG ersetzt wurden.¹²

Altersteilzeit II in der Fassung vom 1.10.2000 bis 31.12.2003

Zielsetzungen

Die erste Reform der Altersteilzeit (in der Fassung d. Sozialrechts-Änderungsgesetzes 2000, BGBl. 101/2000) erfolgte im Zusammenhang mit der Pensionsreform 2000. Diese zielte auf eine Entlastung des Bundesbudgets von Ausgaben für die Alterssicherung ab. In der Regierungsvorlage zum Gesetzesentwurf ist die „mittelfristige Entlastung des Bundeshaushalts durch Halbierung des Bundesbeitrags [...]“ (Regierungsvorlage zum SRÄG

¹¹ Im aktuellen Modell ist eine vorangehende Registrierung der Ersatzkraft beim AMS nicht vorgesehen.

¹² Im Hinblick auf den Ersatz des Lohnausgleichs waren im ersten Modell keine Obergrenzen definiert. Auch ein Lohnausgleich von mehr als 50% des Differenzbetrags konnte also vom ATZG abgedeckt werden.

2000, 181 d.B. zu Sten. Prot., XXI. GP) als Zielsetzung der sozialversicherungsrechtlichen Maßnahmen genannt.

Wesentliche Änderungen der Pensionsreform 2000 (vgl. u.a. Gruber 2001, AK 2000) betrafen u.a. die schrittweise Anhebung des Zugangsalters zu vorzeitigen Alterspensionen um 1 ½ Jahre auf 56 ½ (zuvor 55) Jahre für Frauen bzw. 61 ½ (zuvor 60) Jahre für Männer, den Ausbau des Bonus-/Malus-Systems in Form einer Erhöhung sowohl des Abschlags als auch des Zuschlags im Falle der Inanspruchnahme einer Alterspension vor bzw. nach Erreichen des Regelpensionsalters und Modifikationen bei der Anpassung bestehender Pensionen sowie bei der Berechnung von Witwen- und Waisenpensionen bzw. Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspensionen. Im Rahmen des Sozialversicherungs-Änderungsgesetzes 2000 (BGBl. 43/2000) wurde die vorzeitige Alterspension wegen geminderter Erwerbsfähigkeit mit 1.7.2000 abgeschafft.

Gemeinsam mit der Pensionsreform 2000 wurden ebenfalls im Rahmen des Sozialrechts-Änderungsgesetzes 2000 „beschäftigungspolitische Begleitmaßnahmen“ beschlossen. Diese zielten im Wesentlichen auf den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen ab. In der Regierungsvorlage zum SRÄG 2000 heißt es hierzu: „Im Hinblick auf die Situation älterer ArbeitnehmerInnen auf dem Arbeitsmarkt und die Erfahrungen mit den bisherigen Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen ist es erforderlich, im Zusammenhang mit der Anhebung des Eintrittsalters für die vorzeitige Alterspension Begleitmaßnahmen vorzusehen, die die Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen erleichtern und absichern“ (vgl. Regierungsvorlage zum SRÄG 2000, 181 d.B. zu Sten. Prot., XXI. GP).

Neben der Erleichterung der Inanspruchnahme der Bildungskarenz, der Anhebung des Weiterbildungsgeldes, dem Entfall des Dienstgeberanteils am AIV-Beitrag etc. war die Reform des ATZG Bestandteil dieser Begleitmaßnahmen. Diese Änderungen zielten auf eine Erleichterung bzw. Erweiterung des Zugangs zum ATZG sowie auf eine Flexibilisierung der ursprünglichen Version ab.¹³ Änderungen betrafen etwa den Verzicht auf die verpflichtende Ersatzkraftanstellung, die Ausdehnung der höchstmöglichen Bezugsdauer auf 6 ½ Jahre, die Ausweitung des Zeitraums der Durchrechnung des zulässigen Ausmaßes der Arbeitszeitreduktion (zur Ermöglichung der Blockzeitregelung).

Änderungen ab 1.10.2000

Die erste Reform des ATZG im Rahmen des SRÄG 2000 (in der Fassung d. BGBl 101/2000) sollte zu einer Erleichterung des Zugangs führen. Eckpunkte der Reform waren:

¹³ In der Regierungsvorlage zum Gesetzesentwurf ist als Zielsetzung der Änderungen der ATZ „die Förderung der Teilzeitbeschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen durch Erleichterung der Voraussetzungen für das Altersteilzeitgeld“ genannt (vgl. Regierungsvorlage zum SRÄG 2000, 181 d.B. zu Sten. Prot., XXI. GP).

- 1) Verzicht auf die verpflichtende Ersatzkrafteinstellung.
- 2) Flexibilisierung der zulässigen Arbeitszeitreduktion auf 40 bis 60% der Normalarbeitszeit (zuvor 50%).
- 3) Einbeziehung eines erweiterten Kreises von Teilzeitbeschäftigten durch Ausweitung der zulässigen Unterschreitung der Normalarbeitszeit von zuvor 10 auf 20%.
- 4) Die Ausweitung des Zeitraums der Durchrechnung der erforderlichen Arbeitszeitreduktion auf die gesamte Laufzeit (zuvor drei Jahre) und damit die Flexibilisierung der Verteilung von Arbeits- und Freizeit bis hin zur vollständigen Blockung.
- 5) Die Ausdehnung des längstmöglichen Bezugszeitraums von fünf auf sechseinhalb Jahre (im Zusammenhang mit der Anhebung des Frühpensionsalters um 1 ½ Jahre).
- 6) Deckelung der Lohnausgleichsförderung auf den gesetzlich vorgesehenen Lohnausgleich von 50% des Differenzbetrags zwischen dem Bruttoentgelt vor der Arbeitszeitverkürzung und dem der, verringerten Arbeitszeit entsprechenden, Arbeitsentgelt. Der Lohnausgleich des Dienstgebers konnte zwar auch weiterhin darüber liegen, allerdings wurden Mehrleistungen des Arbeitgebers im Unterschied zum ersten ATZG-Modell nicht mehr erstattet. Zuvor konnte auch ein höherer Lohnausgleich gefördert werden.
- 7) Die Ausdehnung der Rahmenfrist für die Inanspruchnahme von ATZG von fünf Jahren (mit 150 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung) auf 25 Jahre (mit 780 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung).

Das Eintrittsalter von 55 Jahren für Männer bzw. 50 Jahren für Frauen blieb von der Reform unberührt. Darüber hinaus blieb auch die Bemessung der Höhe des ATZG als vollständiger Kostenersatz des Mehraufwands aufrecht. Letzteres gilt mit der Einschränkung, dass die Lohnausgleichsförderung nur mehr bis zur Höhe des gesetzlich vorgesehenen Lohnausgleichs von 50% des Differenzbetrags zwischen dem Arbeitsentgelt vor bzw. nach der Arbeitszeitreduktion erfolgen konnte.

Altersteilzeit III in der Fassung 1.1.2004 bis 31.12.2004

Zielsetzungen

Im Rahmen des Budgetbegleitgesetzes 2003 (vgl. BGBl 71/2003) kam es zu neuerlichen Änderungen des ATZG. Generelle Zielsetzung des Gesetzespakets, das unter anderem die Pensionsreform 2003 umfasste, war die Konsolidierung und Entlastung des Budgets

(vgl. Tálos und Obinger 2006, 90). In der Regierungsvorlage zum Gesetzesentwurf heißt es einleitend: „Der Kurs der Budgetkonsolidierung [...] erfordert budgetwirksame Änderungen einer Anzahl von Bundesgesetzen“ (vgl. RV zum Budgetbegleitgesetz 2003, RV 59 d. B. XXII. GP). Insgesamt kam es im Rahmen des Budgetbegleitgesetzes zu einer Novellierung von 90 Bundesgesetzen. Hiervon war unter anderem das AIVG im Bereich des ATZG betroffen.

Mit der Reform sollte das ATZG wieder vermehrt auf das Ziel der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer ausgerichtet werden. In den Erläuterungen zur Regierungsvorlage (vgl. 59 d. B. zu den Sten. Prot., XXII GP) heißt es diesbezüglich: „Die Altersteilzeit soll älteren ArbeitnehmerInnen das Arbeiten bis zur Erreichung des Pensionsalters ermöglichen und nicht mehr ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt.“ Im Rahmen der Reform wurden die wesentlichen Änderungen hin zum aktuellen ATZG-Modell vorgenommen.

Die im Zeitraum vom 1.10.2000 bis 31.12.2003 vollzogene Regelung sah die Blockung der Arbeitszeit bei vollem Ersatz des Mehraufwands auch ohne Einstellung einer Ersatzkraft vor. Mit der Reform des ATZG im Jahr 2003 wurde die Blockung der Altersteilzeit ab 1.1.2004 generell an die Bedingung der Einstellung einer Ersatzkraft gebunden. Unabhängig von der Verteilung der Arbeitszeit (Blockung oder kontinuierliche Reduzierung) wurde der volle Ersatz des Mehraufwands ebenfalls an die Bedingung der Einstellung einer Ersatarbeitskraft gebunden. Im Fall der Nicht-Einstellung einer Ersatarbeitskraft sollte dem Dienstgeber nur mehr die Hälfte des Mehraufwands ersetzt werden. Darüber hinaus wurde die maximale Laufzeit der Altersteilzeit von 6 ½ auf 5 Jahre verkürzt.

Änderungen ab 1.1.2004

Die im Rahmen des Budgetbegleitgesetzes (BGBl. 71/2003) beschlossenen Änderungen traten am 1.1.2004 in Kraft:

- 1) Bindung der geblockten ATZG-Variante an die Einstellung einer Ersatarbeitskraft.
- 2) Generelle Bindung des vollen Kostenersatzes an die Einstellung einer Ersatarbeitskraft bzw. Zuerkennung des vollen Kostenersatzes bei Inanspruchnahme einer Blockvariante nachträglich in Form einer Differenznachzahlung erst ab Einstellung einer Ersatarbeitskraft (Rückerstattungspflicht im Falle der Nicht-Einstellung).
- 3) Verringerung des Kostenersatzes im Falle der Nicht-Einstellung einer Ersatarbeitskraft auf 50% des Mehraufwands.

- 4) Festschreibung einer einjährigen Mindestdauer der Vollzeitbeschäftigung vor Eintritt in die Altersteilzeit.
- 5) Erweiterung des Zugangs für Personen (insbesondere Frauen) mit längeren Unterbrechungen des Beschäftigungsverlaufs etwa aufgrund der Kindererziehung durch Modifizierung der Rahmenfristregelung in Form der Einführung anwartschaftsbegründender Zeiten gemäß § 14 Abs. 4 und 5¹⁴ bzw. einer Rahmenfristerstreckung um Zeiten der Betreuung von Kindern bis zum vollendeten 15. Lebensjahr.
- 6) Einführung einer Rückerstattungspflicht, wenn eine verpflichtende Ersatzkrafteinstellung (bei Blockmodellen) nicht erfolgt.
- 7) Begrenzung des Lohnausgleichs durch Berechnung auf Basis des im Jahr vor Eintritt in die ATZ-Vereinbarung durchschnittlich gebührenden Entgelts.
- 8) Um die unmittelbare Substitution von Beschäftigten durch die einzustellende Ersatzarbeitskraft zu verhindern, wurde die Ersatzkrafteinstellung an das Verbot gekoppelt, in diesem Zusammenhang ein anderes Dienstverhältnis aufzulösen.
- 9) Verlängerung des Bezugszeitrahmens in Form von Übergangsregelungen bis zum – in Folge der Pensionsreform 2003 erhöhten – frühest möglichen Pensionsanfallsalter für Personen, die im zweiten bis zum vierten Quartal 2003 in Altersteilzeit gehen.

Ad 4) In den Erläuterungen zur Regierungsvorlage wird darauf hingewiesen, dass „nach geltender Rechtslage [...] die Mindestdauer der Vollzeitbeschäftigung vor der Vereinbarung der Altersteilzeit nicht ausdrücklich festgelegt (vgl. RV 59 d. B. zu Sten. Prot. XXII. GP)“ war. Bedingung gemäß § 27 Abs. 2 Z. 2 war lediglich, dass die Arbeitszeit des/r Arbeitnehmers/in der gesetzlich oder kollektivvertraglich geregelten Normalarbeitszeit entsprechen musste bzw. diese nur um 20% unterschreiten durfte. Der Zeitraum, über den diese Bedingung vor Eintritt in die ATZ-Vereinbarung erfüllt werden musste, blieb undefiniert. Vor diesem Hintergrund wurde in der Verwaltungspraxis von einer Mindestdauer der Vollbeschäftigung von sechs Monaten ausgegangen. Mit der Reform des ATZG im Jahr 2003 wurde in § 27 Abs. 2 Z. 2 eine einjährige Mindestdauer der Vollzeitbeschäftigung vor Eintritt in die Altersteilzeit festgeschrieben. Durch die Neuregelung sollte ausgeschlossen werden, „dass auch für längere Zeit teilzeitbeschäftigte Arbeitskräfte, die nur zum Zweck der

¹⁴ Hierzu zählen etwa Zeiten des Bezuges von Wochengeld oder Krankengeld aus einer Krankenversicherung aufgrund eines arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses, Zeiten, die der AIV-Pflicht unterlagen, sowie Zeiten der Selbstversicherung in der Arbeitslosenversicherung oder die Zeit des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes, wenn innerhalb der Rahmenfrist mindestens 13 Wochen sonstige Anwartschaftszeiten liegen.

Inanspruchnahme von Altersteilzeitgeld kurze Zeit eine Vollbeschäftigung ausüben, ein Anspruch auf Altersteilzeit besteht (RV 59 d. B. zu Sten. Prot. XXII. GP)“.

Ad 7) In den bis 31.12.2003 geltenden Fassungen wurde als Berechnungsgrundlage des Lohnausgleichs gemäß § 27 Abs. 2 Z. 3 lit. a lediglich auf das „vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührende“ Entgelt Bezug genommen. Vor diesem Hintergrund wurde der Lohnausgleich bis zum Inkrafttreten der neuen Regelung mit 1.1.2004 auf Basis des zuletzt gebührenden Entgelts berechnet. Der Lohnausgleich erhöhte sich bei kurzfristigen Gehaltserhöhungen und Vorreihungen. Mit der Festschreibung der Lohnausgleichsberechnung auf das im letzten Jahr durchschnittlich gebührende Entgelt wirken sich kurzfristige Erhöhungen des Entgelts nur mehr anteilig auf den Lohnausgleich aus.

Ad 9) Die zweite Reform des ATZG wurde parallel zur Pensionsreform 2003 beschlossen. Unter anderem wurden dabei die vorzeitige Alterspension wegen Arbeitslosigkeit, jene aufgrund langer Versicherungsdauer sowie die Gleitpension abgeschafft. Im Hinblick auf die vorzeitige Alterspension wegen langer Versicherungsdauer wurde beschlossen, das Eintrittsalter von 61 ½ für Männer bzw. 56 ½ für Frauen beginnend mit Juli 2004 schrittweise an das Regelpensionsalter (65 für Männer bzw. 60 für Frauen) heranzuführen. Die Pensionsreform 2003 hatte demzufolge auch für ATZ-ArbeitnehmerInnen eine Hinaufsetzung des ehestmöglichen Pensionsantrittsalters zur Folge. Für Personen, die ab dem zweiten Quartal 2003 bis zum vierten Quartal 2003 in ATZ gingen, galt auf Basis der alten Fassung gemäß BGBl. 101/2000 zum Zeitpunkt des Eintritts ein Eintrittsalter von 50 Jahren für Frauen bzw. 55 Jahren für Männer eine maximale Laufzeit von 6 ½ Jahren. In Folge der Pensionsreform 2003 wäre für diese Personen eine zeitliche Lücke zwischen dem Ende der ATZ und dem ehestmöglichen Pensionsantritt entstanden (vgl. AK 2005, 6). Diese Problematik wurde durch Übergangsregelungen ‚abgefedert‘. Für Personen, die vom zweiten Quartal bis zum dritten Quartal (also vom 1.4.2003 bis zum 31.12.2003) in ATZ gingen, wurde die Möglichkeit geschaffen, die ATZ-Vereinbarung mit dem Arbeitgeber bis zu ihrem ehestmöglichen Pensionsantrittsalter zu verlängern. Im Falle der Nicht-Verlängerung der ATZ-Vereinbarung wurde für diese Personen, sofern sie aufgrund der Anhebung des Pensionsantrittsalters nach Ablauf der vereinbarten ATZ nicht in Pension gehen können, es zu keiner Verlängerung des Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitgeber kommt und daher nach Ende der ATZ-Vereinbarung arbeitslos wären, die Möglichkeit des Bezugs von *Übergangsgeld* geschaffen. Übergangsgeld liegt über dem normalen Arbeitslosenbezug. Es gebührt in der Höhe des um 25% erhöhten Grundbetrags des Arbeitslosengeldes zuzüglich allfälliger Familienzuschläge.

Änderungen seit 1.1.2005

Eine vierte Modifikation des ATZG bestand in einer Anpassung in der Folge der Pensionsharmonisierung im Jahr 2004. Im Zusammenhang mit dem Pensions-

harmonisierungsgesetz (BGBl. 142/2004) wurde das ehestmögliche Pensionsantrittsalter für eine Reihe von Personen wieder herabgesetzt. In der ab 1.1.2004 in der Fassung des BGBl. 71/2003 vollzogenen Fassung galt betreffend des Eintrittszeitpunkts in die ATZ gemäß § 27 Abs. 2: „Altersteilzeitgeld gebührt längstens fünf Jahre für Personen, die nach spätestens fünf Jahren das Mindestalter für eine Alterspension vollenden [...]“. Um eine Herabsetzung des frühestmöglichen Zugangsalters in die ATZ zu verhindern (vgl. Erläuterungen zur RV zum Pensionsharmonisierungsgesetz, 653 d. B., XXII. GP), wurde „Mindestalter für eine Alterspension“ auf „Regelpensionsalter“ geändert.

3. Theoretische Überlegungen und internationale Erfahrungen

3.1. Arbeitsangebotsverhalten und Arbeitszeitflexibilität

Auf Basis theoretischer Überlegungen werden im Folgenden die möglichen Wirkungsweisen von altersspezifischen Teilzeitmodellen im Hinblick auf das gesamtwirtschaftliche Arbeitsangebot der Älteren diskutiert. Vor dem Hintergrund der geringeren Beschäftigungsquote von älteren ArbeitnehmerInnen in Österreich werden *angebotserhöhende* Effekte dabei als positiv bewertet.

Zur Annäherung an die hier diskutierten Fragen lassen sich zunächst Theorien des Arbeitsangebotsverhaltens heranziehen (vgl. etwa Borjas 2000, Sapsford 1981). Demnach vergrößern Individuen ihren Nutzen entlang den Dimensionen Konsum und Freizeit. Konsum, der nicht über ein erwerbsloses Grundeinkommen (etwa aus Transferleistungen oder Kapitaleinkünften) finanziert werden kann, muss durch Aufgabe von Freizeit, also Erwerbstätigkeit, und einem damit verbundenen Lohneinkommen finanziert werden. Konsum wird gegen Freizeit eingetauscht.

Theoretisch wird das Arbeitsangebot als Ergebnis individueller Abwägungen zwischen Freizeit und Konsum aufgefasst. Haushalte und Individuen optimieren ihr Arbeitsangebot, indem sie bei einem gegebenen Lohnsatz, dieser ist individuell nicht beeinflussbar, nach einer optimalen Kombination von Freizeit und Einkommen suchen und ihre Arbeitszeit entsprechend ihren Präferenzen zwischen Konsum und Freizeit *frei* wählen. Dabei gilt die Annahme, dass ArbeitnehmerInnen über das Ausmaß der Arbeitszeit bei einem gegebenen Lohn auch frei entscheiden können (*Zeitsouveränität*): „A key assumption in the majority of labour supply theory is that workers can choose any number of working hours at a given wage.“ (Gielen 2007, 2).

Der Annahme einer freien Disponibilität der Arbeitszeit durch den/die Arbeitnehmer/in stehen Arbeitszeitinflexibilitäten (in der Literatur *hours constraints*) entgegen. Realiter können Beschäftigte ihre Arbeitszeit *nicht* frei wählen. Arbeitszeitvorgaben der Arbeitgeber haben ihre Ursachen in fixen und quasi-fixen Kosten von Beschäftigung. Nicht-Linearitäten zwischen dem betrieblichen Ertrag und den betrieblichen Kosten von Arbeitsstunden haben zur Folge, dass Arbeitgeber der Stundenanzahl nicht indifferent gegenüberstehen: „The literature has probed reasons that employers care about the hours their employees work, emphasizing non-linearities in either the return to an hour of labor or the cost of an hour of labor to the employer. For example, fixed costs of employment, set-up costs and fatigue effects imply that an employer will not be indifferent about the hours his employee works“ (Johnson 2006, 5). Arbeitgeber suchen nach einer optimalen Abstimmung von

Arbeitsstunden pro MitarbeiterIn: „These fixed costs of employment make it better for most employers if each employee works ‚full time‘ for a single firm“ (Hammond 2007, 9).

Aus empirischen Studien geht hervor, dass sich ArbeitnehmerInnen gegen Ende ihrer Karriere häufig eine Verringerung ihrer Arbeitszeit wünschen. Darüber hinaus besteht Interesse an einem graduellen Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand sowie an einer flexibleren Gestaltung des Erwerbsaustritts/Pensionsantritts: Eine im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung durchgeführte Umfragestudie¹⁵ unter deutschen Erwerbstätigen (Prager und Schleiter 2006) kam etwa zum Ergebnis, dass 77% der Erwerbstätigen bis zum Erreichen des Renteneintrittsalters beruflich aktiv bleiben möchten. 70% der Befragten sahen in der *Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit* ab einem bestimmten Lebensalter eine wichtige Voraussetzung der beruflichen Betätigung bis zum 65. Lebensjahr an. Jeder zweite Erwerbstätige in Deutschland (47%) wünscht sich eine Reduzierung der bisherigen Arbeitszeit und würde gegebenenfalls eine Teilzeitbeschäftigung annehmen. Etwa 60% sind interessiert, den Renteneintritt zwischen 60 und 67 Jahren selbst zu wählen, und wären bereit, entsprechende Abschlüsse in Kauf zu nehmen. Im Hinblick auf eine *graduelle Gestaltung des Erwerbsaustritts/Pensionsantritts bei reduzierter Arbeitszeit* kommt der Spezialbericht des Eurobarometer¹⁶ aus dem Jahr 2004 (EEIG 2004, 73) zu ähnlichen Ergebnissen: „The proposal that, older workers should be allowed to retire gradually from work (e.g. to combine a partial pension with reduced work) [...] gained the broadest support: almost 3 out of 4 persons agreed, while only 17% disagreed.“¹⁷ In Österreich lag die Zustimmung zu einer graduellen Gestaltung des Erwerbsaustritts geringfügig über dem europaweiten Durchschnitt.

Umgekehrt weisen Erhebungen (vgl. Eurofound 2007, Pedersini 2001) auf ein Konkurrenzverhältnis zwischen flexiblen Austritts- und Übergangsmodellen wie dem Altersteilzeitgeld und Frühpensionsmodellen hin. So kommt die Studie der Eurofound¹⁸ zum Ergebnis, dass anspruchsberechtigte ArbeitnehmerInnen einen früheren Ausstieg aus dem Erwerbsleben einem graduellen Übergang vorziehen würden: „Accordingly, more employees

¹⁵ Im Frühjahr 2006 wurden Erwerbstätige in Deutschland zum Thema „Beschäftigungsfähigkeit und Aktivität bis ins Alter“ befragt. Es handelt sich um eine repräsentative Umfrage unter Einbeziehung von insgesamt 1.001 Erwerbstätigen (davon 598 Angestellte, 348 FacharbeiterInnen und 55 Beamtinnen und Beamte). Die Befragten waren zwischen 35 und 55 Jahre alt. Die Fokussierung auf eine relativ junge Zielgruppe stellte darauf ab, vor allem jene Personen zu erreichen, die von den letzten Rentenreformen in Deutschland betroffen sind. Aus den Ergebnissen lassen sich aber dennoch Schlussfolgerungen bzgl. der allgemeinen Interessen und Wünsche von Beschäftigten gegen Ende ihrer Karrieren ziehen.

¹⁶ Die Studie fasst die Ergebnisse einer europaweiten Umfrage (EU-15) unter Erwerbstätigen verschiedener Altersgruppen zu Pensionsthemen zusammen. Die Befragung wurde im Jahr 2001 durchgeführt.

¹⁷ Der Zustimmungswert entspricht der Summe der Befragten mit Zustimmung bzw. starker Zustimmung.

¹⁸ Die Studie fasst die Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter PersonalmanagerInnen und ArbeitnehmervertreterInnen in europäischen (EU-21) Unternehmen zusammen. Die Studie fokussiert auf die betriebliche Perspektive im Hinblick auf Frühpensionsmodelle und flexible bzw. graduelle betriebliche Arbeitszeitmodelle im Vorfeld des vollständigen Erwerbsaustritts. Die fragebogenbasierte Umfrage wurde 2004 durchgeführt und richtete sich an PersonalmanagerInnen und ArbeitnehmervertreterInnen in 21.000 Firmen in Europa.

opt for early retirement than phased retirement“ (Eurofound 2007, 33). Im Rahmen einer vergleichenden Studie des EIRO (Pedersini 2001)¹⁹ wird folgende Schlussfolgerung gezogen: „In some countries, progressive retirement schemes are used to only a limited extent. The main reason for this under-utilisation is apparently the fact that when workers are eligible for both progressive retirement and retirement, they tend to opt for the second possibility.“ Österreich wird im Hinblick auf sein Altersteilzeitmodell explizit angesprochen: „This situation is reported from Austria – notably as far as the partial pension scheme²⁰ is concerned – France and Belgium.“

Diese Ergebnisse internationaler Studien lassen die Schlussfolgerung zu, dass ältere Erwerbstätige durchaus Interesse haben, ihre Arbeitszeit im Sinne eines graduellen Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand zu verringern. Die Ursachen hierfür sind auf vermehrte gesundheitliche Einschränkungen, erhöhten Betreuungsaufwand gegenüber Angehörigen oder auf mit der Betriebszugehörigkeit steigende Stundenlöhne (*Senioritätsprinzip*) zurückzuführen. Arbeitszeitvorgaben auf Arbeitgeberseite im Zusammenhang mit den oben angesprochenen Fixkosten von Beschäftigung können dem Wunsch, die Arbeitszeit zu reduzieren, jedoch entgegenwirken (vgl. Gustman und Steinmeier 2004).

In Anbetracht eines erhöhten Bedürfnisses zur Reduktion von Arbeitszeit auf der einen sowie der Existenz von Arbeitszeitinflexibilitäten auf der anderen Seite kann ein frühzeitiger Ausstieg aus dem Erwerbsleben, *sofern eine solche Möglichkeit besteht*, eine attraktive Alternative darstellen. In ihrer Analyse der Angebotseffekte von hours constraints am US-Arbeitsmarkt betonen Charles und DeCicca (2007, 267): „that such constraints also push some mature workers out of the labour force entirely, perhaps because the transition costs of moving to a new job are especially high for older workers.“ Gustman und Steinmeier (2004, 2) argumentieren ähnlich: „The choice facing most workers on their long term jobs is to work full time or not at all. [...] given the higher wage paid on jobs held for a long time, they would prefer to partially retire on their long term jobs. As a result of the minimum hours constraints imposed by their employers, however, they are not free to do so. Consequently, the predominant retirement path is from full time work to complete retirement.“

Aus einer Reihe empirischer Untersuchungen geht hervor, dass Arbeitszeitinflexibilitäten der Reduktion der Arbeitszeit entgegenwirken und einen vorzeitigen Austritt aus dem Erwerbssystem nach sich ziehen können. Charles und DeCicca (2007, 267) etwa stellen für die USA fest, dass Arbeitszeitinflexibilitäten (*hours constraints*) die Wahrscheinlichkeit des Ruhestands erhöhen: „[...] we found that mature hours constrained workers, and especially

¹⁹ Eine Zusammenfassung der Studienergebnisse ist unter dem Link: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro.htm> abrufbar.

²⁰ Im Falle von Österreich ist unter der Bezeichnung „partial pension scheme“ das österreichische Altersteilzeitgeld zu verstehen.

men, are much more likely to retire by some future date than are workers who are free to adjust their hours of work.“ Umgekehrt kann eine Erhöhung von Arbeitszeitflexibilität zu einer Erhöhung des Arbeitsangebots bzw. der Erwerbsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen beitragen. Gielen (2007, 22) konstatiert: „All in all, the results suggest that increasing working hours flexibility may prolong the working lives of older workers.“ Für Gustman and Steinmeier (2004, 24) stellen Arbeitszeitvorgaben generell das Hauptmotiv auf Firmenseite für den vorzeitigen Pensionsantritt auf US-Arbeitsmärkten dar: „Minimum hours constraints, that is the requirements on many jobs that an individual work full time or not at all, are the major firm-side factor affecting the course of retirements. [...] Should minimum hours constraints be abolished, among the population ages 62 to 69 that has a long term commitment to the labor market, the percentage completely retired will decline by 10 to 15 percentage points depending on age.“

Spezielle Modelle zur Förderung von (Alters-)Teilzeitarbeit lassen sich zunächst als Instrumente zum Abbau von *hours constraints* und damit zur Erhöhung der Disponibilität der Arbeitszeit ansehen. Aus dem Blickwinkel der ArbeitnehmerInnen erhöhen solche Fördermodelle den Stundenlohn. Diese Erhöhung wird teilweise oder zur Gänze über Beihilfen abgedeckt, sodass die entstehenden betrieblichen Kosten zumindest nicht zur Gänze vom Arbeitgeber zu tragen sind. Wenn nun ältere ArbeitnehmerInnen ein besonderes Interesse haben, Arbeitszeit graduell zu verringern, dies aber aufgrund von Arbeitszeitvorgaben nicht können und in der Folge den Arbeitsmarkt verlassen, dann könnten von Fördermodellen wie dem ATZG zunächst *angebotserhöhende* Effekte ausgehen. Die Förderung verringert die *hours constraints* und erhöht insofern die Arbeitszeitflexibilität. Sie kann somit dazu beitragen, Ältere länger am Arbeitsmarkt zu halten. Wenn dies der Fall ist, dann sind, der theoretischen Literatur nach (vgl. etwa Gielen 2007), positive Effekte von Altersteilzeitgeld auf die Erwerbsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen zu erwarten.

Umgekehrt wird kritisch angemerkt, dass eine Ausweitung der Lebensarbeitszeit durch eine Erhöhung der Arbeitszeitflexibilität letztlich auch zu einer Verringerung des Arbeitsangebots Älterer – in Form der Verringerung der täglichen, wöchentlichen bzw. jährlichen Arbeitszeit – führen kann. Parallel zu angebotserhöhenden Effekten weist Gielen (2007, 25) auch auf angebotsverringende hin: „However, this paper provides some explorative evidence that total labor supply of older workers would actually be lower if hours were more flexible.“

Ein angebotserhöhender Effekt hängt von der Verfügbarkeit eines erwerbslosen Alternativeinkommens in Form einer Frühpension ab. Steht eine solche Möglichkeit *nicht* zur Verfügung, so ist es unzulässig, einen Komplettausstieg aus dem Arbeitsmarkt, mit einem Restarbeitsvolumen von null, als Alternativszenario der Teilnahme an Altersteilzeit gegenüberzustellen. Wäre die Person ohne ATZG weiter voll erwerbstätig, so geht von der Teilnahme sogar ein angebotsmindernder Effekt aus. Der Altersteilzeit würde unter solchen

Umständen als „Frühpensionsersatz“ verwendet werden und hätte einen negativen Angebotseffekt.

Dieser negative Angebotseffekt ist umso größer, je eher die Altersteilzeitphase eine ‚Überbrückung‘ bis zum Erreichen des Pensionsanspruchs darstellt, und nicht etwa um dieses Alter herum zu einem graduellen Übergang und damit zu einer Verlängerung der Erwerbsphase beiträgt. Fällt die Altersteilzeitphase zur Gänze in eine Phase vor Erreichen des Regelpensionsalters, so kann der Angebotseffekt letztlich nur dann positiv sein, wenn die betreffende Person ohne ATZ noch früher aus dem Erwerbsleben ausgestiegen wäre. Dies ist im Besonderen für das österreichische Modell relevant. Der Bezugszeitraum fällt de facto zur Gänze in eine Lebensphase vor Erreichen des Pensionsanspruchs. Das österreichische Modell entspricht damit eher einer ‚Überbrückung‘ der verbleibenden Lebensarbeitszeit bis zum Erreichen des Pensionsanspruchsalters und zielt nicht auf einen graduellen Übergang von der Erwerbsphase in den Ruhestand über dieses Alter hinaus ab. Ein alternativer Ansatz hierzu (vgl. etwa das *‚partial pension scheme‘* in Finnland) besteht in der Schaffung einer Gleitpension um das Regelpensionsalter herum.

Im Hinblick auf die möglichen Wirkungsweisen von ATZG sind spezielle Arbeitslosigkeitsrisiken älterer ArbeitnehmerInnen zu berücksichtigen. Bisher wurden mit der Beschäftigung und Ruhestand nur zwei Arbeitsmarktzustände berücksichtigt. In einer Situation ohne Förderung von Teilzeitmodellen und ohne Formen des vorzeitigen Pensionsantritts stellt der Zugang in die Arbeitslosigkeit ein weiteres Szenario dar. Vor dem Hintergrund von Senioritätslöhnen und einer zunehmenden Abschreibung von Humankapital bzw. einer mit zunehmendem Alter eingeschränkten Leistungsfähigkeit argumentieren Arnds und Bonin (2002, 10): „Fallen Alters-Lohn-Profil bzw. Alters-Produktivitäts-Profil nicht zusammen, besteht ein Anreiz für Arbeitgeber ältere ArbeitnehmerInnen zum Ausscheiden aus dem Unternehmen zu bewegen.“ Vor diesem Hintergrund sehen sich ältere Beschäftigte häufig mit einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko konfrontiert, zudem sind die Wiedereingliederungschancen aus der Arbeitslosigkeit tendenziell geringer als bei jüngeren Erwerbstätigen. Im Hinblick auf die Bewertung der möglichen Wirkungen des ATZG spielt das Arbeitslosigkeitsrisiko von älteren Erwerbstätigen eine wichtige Rolle. Wenn die Möglichkeit des vorzeitigen Pensionsantritts generell nicht zur Verfügung steht, so ist es unzulässig, dem Altersteilzeitgeld gegenüber einer Situation ohne Förderung eine negative Wirkung zu attestieren, wenn die betreffende Person arbeitslos geworden wäre. Mit anderen Worten: Das Alternativszenario einer Vollbeschäftigung bis zum Erreichen des Pensionsantrittsalters ist nicht haltbar, wenn die Person arbeitslos geworden wäre.

Vor dem Hintergrund altersspezifischer Arbeitslosigkeitsrisiken ist der Stellenwert von Maßnahmen zum Erhalt der gesundheitlichen Beschäftigungsfähigkeit sowie des Humankapitals von ArbeitnehmerInnen zu betonen. Investitionen in altersgerechte und alterungsgerechte Strukturen können aber nur langfristig wirken und spielen aus Sicht jener Jahrgänge, die derzeit Anspruch auf ATZG haben, wohl keine wesentliche Rolle. Im Hinblick

auf spätere und jüngere Jahrgänge können derartige Maßnahmen aber längerfristig eine Erhöhung der Arbeitsmarktteilnahme bewirken.

Die möglichen Wirkungsweisen des ATZG sind folgendermaßen zusammenzufassen. Wenn eine Person ohne Förderung aufgrund der oben angesprochenen Gründe vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausgestiegen wäre, dies aber durch die Förderung verhindert wird, so geht vom ATZG eine angebotserhöhende Wirkung aus. Wenn aufgrund fehlender Möglichkeiten zum vorzeitigen Pensionsantritt die Person arbeitslos geworden wäre und dies durch das ATZG verhindert wird, so wirkt das ATZG beschäftigungserhöhend. Wenn nun aber durch das ATZG überhaupt erst Anreize entstehen, die Arbeitszeit zu reduzieren, und es ohne Förderung weder zu einem vorzeitigen Pensionsantritt noch zu einer Kündigung gekommen wäre, die Person daher bis zum regulären Pensionsantrittsalter weiter voll gearbeitet hätte, dann gehen vom ATZG angebotsmindernde Effekte aus. Welcher Effekt überwiegt, ist eine empirische Frage und kann auf theoretischer Ebene nicht beantwortet werden.

Die theoretische Bewertung solcher Modelle fällt damit nicht eindeutig aus. Wirksam ist das ATZG in diesem Sinne dann, wenn es (kausal) zu einer Verlängerung des Erwerbslebens bzw. zu einem graduellen Übergang vom Erwerbs- in das Pensionssystem führt und dadurch ein Zugang in andere Arbeitsmarktzustände wie etwa der Arbeitslosigkeit oder des vorzeitigen Ruhestands verhindert wird.

Die Blockvariante erscheint vor diesem Hintergrund problematisch. Der/Die betroffene Arbeitnehmer/in arbeitet in der ersten Hälfte weiter *Fulltime* und tritt noch vor Erreichen des Pensionsantrittsalters in eine Freizeitphase ein. Im Hinblick auf Personen, die unter dem Druck von *hours constraints* ohne Förderung den Arbeitsmarkt verlassen hätten, ist es bei einer reinen Betrachtung des Arbeitsvolumens zunächst irrelevant, ob die verbleibende Lebensarbeitszeit geblockt oder kontinuierlich verteilt wird. Bei einer Person, die nur noch die Hälfte der Normalarbeitszeit leisten kann bzw. möchte, dies aber – in einer Situation ohne Förderung – unter dem Druck von Arbeitszeitvorgaben gegenüber dem Arbeitgeber nicht durchsetzen kann und in der Folge komplett aus dem Erwerbsleben aussteigt (bzw. arbeitslos wird), beträgt das verbleibende Restarbeitsvolumen null. Ist der Arbeitgeber *aufgrund* der Förderung nun bereit, die Arbeitszeit entsprechend zu reduzieren, so ist das Restarbeitsvolumen, und dies grundsätzlich unabhängig von einer geblockten oder kontinuierlichen Verteilung, größer als null. Im geschilderten Beispiel beträgt das Restarbeitsvolumen die Hälfte des Arbeitsvolumens bei normaler Arbeitszeit. Im Vergleich zu einem Restarbeitsvolumen von null in einer Situation, in der die betreffende Person sofort den Arbeitsmarkt bzw. die Beschäftigung verlassen hätte, würde dies immer noch einem positiven Angebotseffekt entsprechen. Eine solche Betrachtung ist aber nur zulässig, wenn die betreffende Person ohne geblockte ATZ-Vereinbarung noch vor Beginn der Freizeitphase komplett aus dem Erwerbsleben ausgestiegen wäre bzw. dauerhaft arbeitslos geworden wäre.

Da nun die Freizeitphase bei einer geblockten ATZ unter ökonomischen Gesichtspunkten nicht als Erwerbsphase interpretiert werden kann, lässt sie sich, wenn man vom Alternativszenario eines Komplettausstiegs noch vor Beginn der Freizeitphase absieht, als Verkürzung der Lebensarbeitszeit interpretieren. Mit Beginn der Freizeitphase treten TeilnehmerInnen dauerhaft aus dem Erwerbsleben aus. Insofern entspricht die Blockvariante einem vorzeitigen Ruhestand. Dies kann in bestimmten Fällen sozial- oder gesundheitspolitisch gewünscht sein, eine angebotserhöhende Wirkung kann der geblockten Altersteilzeit aber nur dann zugesprochen werden, wenn die betreffende Person ohne Förderung noch früher aus dem Erwerbsleben ausgetreten wäre. In Anbetracht der bestehenden Bedingungen des vorzeitigen Ruhestands erscheint ein Komplettausstieg aus dem Arbeitsmarkt als Alternativszenario in einer Situation ohne ATZ, und damit der oben angesprochene positive Angebotseffekt, zweifelhaft. Wahrscheinlicher ist vielmehr, dass die Blocklösung als Ersatz für fehlende oder unattraktive Formen des vorzeitigen Pensionsantritts benutzt wird. Vor diesem Hintergrund ist im Hinblick auf die Blockvariante von angebots- und beschäftigungsmindernden Effekten auszugehen.

Zu einer ähnlich kritischen Bewertung der Blockvariante kommt auch die OECD in einem Bericht aus dem Jahr 2005 betreffend ‚Ageing and Employment Policies‘ in Österreich. Im Zusammenhang mit dem Altersteilzeitgeld (OECD 2005, 13) heißt es: „[...] and from the modification of the old-age part-time employment scheme in the same year. The latter allowed for the so-called „blocking“, i.e. working full-time during the first half of the agreed period and zero hours in the second period, thereby enabling de facto early labour market exit.“

3.2. Internationale Erfahrungen mit Arbeitszeitmodellen

Der folgende Literaturüberblick zeigt, dass geblockte Altersteilzeitmodelle im Hinblick auf eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer durchaus kritisch gesehen werden. In einer Bewertung des deutschen Altersteilzeitmodells, das ebenfalls die Möglichkeit der Blockung der Arbeitszeit vorsieht, kommt Eichhorst (2006, 11) zum Ergebnis: „In der Praxis führt die Altersteilzeit in ihrer weit überwiegenden Nutzung als ‚Blockmodell‘ nicht zu einem graduellen Übergang, sondern zu einem vorgezogenen Ausstieg aus dem Erwerbsleben zu Beginn der Freistellungsphase.“ Im Hinblick auf die Beschäftigungseffekte jüngerer ArbeitnehmerInnen im Zusammenhang mit der Einstellung einer Ersatzkraft heißt es weiterführend: „Die erwarteten Beschäftigungseffekte zugunsten jüngerer ArbeitnehmerInnen sind fraglich.“

Im Folgenden werden vergleichbare Teilzeit- bzw. Teilpensionsmodelle in Deutschland, Belgien, den Niederlanden, Finnland, Schweden und der Schweiz beschrieben und hinsichtlich der damit gesammelten Erfahrungen dargestellt und bewertet.

Deutschland

Beim *deutschen* ATZG-Modell erhalten Beschäftigte in Altersteilzeit bei halbielter Arbeitszeit 70% des früheren Nettolohns. Der Arbeitgeber entrichtet Rentenversicherungsbeiträge auf Basis von 90% des Vollzeitarbeitsentgelts. Die Altersteilzeit wird von der Arbeitsverwaltung gefördert, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass der freiwerdende Arbeitsplatz durch einen Arbeitslosen oder die Übernahme eines Ausgebildeten besetzt wird (sog. Wiederbesetzung). Die Förderleistung der Arbeitsverwaltung umfasst den Aufstockungsbetrag zu 50% des Nettoentgelts sowie die Rentenversicherungsbeiträge des Arbeitgebers (vgl. Arnds und Bonin 2002). Altersteilzeit in Deutschland kann sowohl in geblockter als auch in ungeblockter Form praktiziert werden.

Die Ausgaben der deutschen Bundesagentur für Arbeit für Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz sind zuletzt gestiegen. Im Jahr 2006 entfielen 1.26 Mrd. EUR auf derartige Leistungen (vgl. Tabelle 3). Dies entspricht 0.05% des deutschen BIP. In Österreich betrug die Ausgaben der Gebarung Arbeitsmarkt für ATZ im Jahr 2006 vergleichsweise rund 0.46 Mrd. EUR bzw. 0.18% des BIP. Relativ zum BIP sind die Ausgaben für ATZ in Österreich höher als in Deutschland. Dies ist primär auf einen vergleichsweise großen Take-up und nicht etwa auf höhere Ausgaben pro TeilnehmerIn zurückzuführen. Der Bestand an ATZG-BezieherInnen betrug im Jahresdurchschnitt 2006 in Deutschland 102,532 Personen, in Österreich 31,117. Die Ausgaben pro TeilnehmerIn lagen in Österreich hingegen vergleichsweise nur geringfügig über jenen in Deutschland.

Tabelle 3: Ausgaben für Altersteilzeitgeld und Teilnehmerbestand 2001 bis 2006, Österreich und Deutschland

	Ausgaben in Mio. EUR		Ausgaben in % des BIP		Bestand im JD		Ausgaben pro TeilnehmerIn in EUR	
	Deutschland ⁽¹⁾	Österreich ⁽²⁾	Deutschland ⁽³⁾	Österreich ⁽³⁾	Deutschland ⁽⁴⁾	Österreich ⁽⁵⁾	Deutschland	Österreich
2001	513.57	69.40	0.024	0.032	50,323	5,274	10,205	13,160
2002	673.56	230.27	0.031	0.104	61,440	17,411	10,963	13,226
2003	863.57	417.25	0.040	0.184	69,673	31,387	12,395	13,294
2004	985.75	563.51	0.045	0.239	79,632	39,859	12,379	14,137
2005	1,111.16	502.44	0.050	0.205	92,259	34,904	12,044	14,395
2006	1,259.75	455.85	0.054	0.177	102,432	31,117	12,298	14,649

¹⁾ Ausgaben für Leistungen nach dem ATZ-Gesetz gem. BA für Arbeit.

²⁾ Ausgaben für ATZ aus Gebarung Arbeitsmarkt gem. AMS.

³⁾ BIP nom. gem. EUROSTAT.

⁴⁾ Bestand im JD gemäß BA für Arbeit.

⁵⁾ Bestand im JD gemäß AMS.

Nach Informationen des *Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* (IAB) wird die ATZ in Deutschland größtenteils geblockt (vgl. IAB 2006, 7). Den Daten der Bundesagentur für Arbeit zufolge nahmen im Jahr 2006 12.6% der TeilnehmerInnen ATZ mit wöchentlich halbielter Arbeitszeit und ein Großteil von über 86.4% in Form einer ‚Beschäftigungsblockzeit‘ in Anspruch.

Arnds und Bonin (2002, 22) schließen aus der Gestaltung des deutschen Altersteilzeitmodells mit der darin vorgesehenen Blockmöglichkeit: „[...]“, dass die derzeitigen Regelungen zur Altersteilzeit nicht primär das Ziel eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand verfolgen. Vielmehr sind sie Ausdruck einer Arbeitsmarktpolitik, die ältere Arbeitnehmer als Belastung des Arbeitsmarkts versteht und daher einen längeren Verbleib im Erwerbsleben gar nicht anstrebt.“

Arnds und Bonin (2002, 21) bewerten auch die Blockvariante der Altersteilzeit kritisch: „Die Verteilung der Arbeitszeit innerhalb des vereinbarten Zeitraums bleibt der Verhandlung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern überlassen. Insbesondere ist es möglich, die Altersteilzeit am Stück zu nehmen, dass heißt, einer (sic) Periode zu reduziertem Lohn Vollzeit zu arbeiten, um im Anschluss die Arbeitszeit auf Null zu reduzieren (Blockmodell). Da nach Altersteilzeit unter bestimmten Voraussetzungen der Übergang zur Altersrente mit 60 Jahren möglich ist, erlaubt diese Regelung, dass ältere Arbeitnehmer im äußersten Fall bereits mit 57 Jahren und sechs Monaten aus ihrem Betrieb ausscheiden.“

Das IAB (2005) sieht das deutsche Altersteilzeitmodell als eine Form des Vorruhestands. Die Altersteilzeit, die (auch) in Deutschland zumeist als Blockmodell praktiziert wird, wird „damit de facto zur Frühverrentung, anstatt zum flexiblen Ausstieg aus dem Erwerbsleben genutzt“ (IAB 2006, 7). Die Betriebe nutzen defensive Maßnahmen wie das Altersteilzeitgeld „als ‚sozialverträgliche‘ Wege des Personalabbaus“ (IAB 2006, 2). In seinen Schlussfolgerungen legt das IAB (2005, 2006) daher eine Abschaffung der geförderten Blockvariante nahe.

Belgien

In *Belgien* wurde mit dem Career-Break-Scheme bereits in den 1980er Jahren ein Modell eingeführt (vgl. Devischer und Sanders 2007), das ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit gibt, ihre Arbeitszeit für einen Zeitraum von 5 Jahren zu reduzieren bzw. zu unterbrechen, ohne dabei die sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche zu verlieren. Als die ursprüngliche Zielsetzung des belgischen Career-Break-Scheme galt: „[...] to encourage redistribution on the labour market and the reconciliation of work and family/private life“ (Vlaamse overheid 2004). Der Einkommensverlust wurde durch eine Transferleistung teilweise abgedeckt. Ursprünglich war in diesem Modell die verpflichtende Einstellung einer Ersatzarbeitskraft vorgesehen. Nach einer Evaluierungsphase wurde das Career-Break-Scheme 2002 reformiert. Dabei kam es, ähnlich wie im Jahr 2000 in Österreich im Rahmen der ersten Reform des ATZG, zu einer Rücknahme der verpflichtenden Ersatzkräfteeinstellung.

Im Rahmen einer zweiten Reform wurde das Career-Break-Scheme auf Basis einer Sozialpartnervereinbarung im privaten Sektor durch ein sogenanntes Time-Credit-System ersetzt. In einer dritten Reform des Systems auf Grundlage eines ‚Pact for the Flemish social profit sector‘ wurde im flämischen Teil Belgiens die Attraktivität des Modells durch Einführung

von Anreizprämien für Beschäftigte im Gesundheits- und Pflegebereich weiter erhöht (vgl. Devisscher 2004).

Das belgische/flämische Modell lässt im Prinzip verschiedene Varianten der Arbeitszeitreduktion zu: eine vollständige Unterbrechung der Erwerbsphase sowie eine Reduzierung der Arbeitszeit um die Hälfte bis hin zu einem Fünftel. Im Rahmen einer empirischen Untersuchung (vgl. Devisscher 2004, 9 f.) wurde festgestellt, dass ältere TeilnehmerInnen in der Gruppe der vollständigen Unterbrechung überrepräsentiert sind und nach einer Unterbrechung nicht mehr in den Arbeitsmarkt zurückkehren: „In general, it is a problem that many career breakers do not return to the labour market after the career break. Once inactive, it is much harder to reactivate the individuals for the labour market especially for the over 50.“

Devisscher (2004, 14) bewertet das System im Hinblick auf die Erwerbsbeteiligung Älterer daher kritisch: „A first potential drawback of the career break policy is a negative effect on the participation rate. A career break seems to some extent the start of a gradual withdrawal from the labour market. There are two elements here. [...] A second element is the use of career break at the end of the career for employees aged 50 or older. The purpose of the end of career break is to prevent early exit since the possibility to work part time has a positive impact on the retirement age [...]. However, in practice it seems that the possibility for end of career interruption is sometimes offered to employees as a first step to early exit.“ Devisscher und Sanders (2007, 9) bewerten das belgische Career Break Scheme aus Sicht älterer ArbeitnehmerInnen als „alternative pathway to early retirement“.

Niederlande

Das *niederländische* Life-Course-Scheme sieht vor, dass Beschäftigte bis zu 12% ihres jährlichen Bruttoentgelts (bis zu maximal 210%) auf Basis eines kapitalgedeckten Systems ansparen können. Nach Erreichen des Maximums können Bezugsberechtigte über den Zeitraum einer dreijährigen Erwerbsunterbrechung den angesparten Betrag in Form einer Rente konsumieren. Diese beträgt 70% des früheren Entgelts. „In this way employees can save up to three years of early retirement“ (Devisscher und Sanders 2007, 6). Im Unterschied zu Arbeitszeitmodellen, die auf einer Reallokation von Arbeitszeit aufbauen, besteht das niederländische Modell demnach in einer Reallokation von Einkommen. Aus fiskalischer Perspektive führen Devisscher und Sanders die Vorteile des niederländischen Modells an. „From a governance perspective, the scheme is innovative since it is a combination of a saving mechanism and a fiscal instrument in collaboration with the private financial markets. The direct cost for the government does not exist of expenditure on allowances but in the fact that tax incomes are postponed in the time, and that they are lower because of the tax credit provided when the amount saved is used for remuneration during the leave.“ Im Hinblick auf die Verlängerung des Erwerbslebens wird aber auch das niederländische Modell

kritisch bewertet: „For over 50+ persons however, there is no evidence that the possibility to reduce their working time leads to a postponement of the retirement. Studies on the Dutch career break show that it is expected that persons will save mainly for financing early retirement“ (ebd., 13).

Finnland

In *Finnland* können ArbeitnehmerInnen ihr Pensionsantrittsalter zwischen 63 und 68 Jahren frei wählen. Darüber hinaus besteht für Beschäftigte ab 58 Jahren die Möglichkeit, eine Teilzeitpension zu beziehen. Voraussetzung ist die Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit um 16 bis 28 Stunden bzw. des Arbeitsentgelts um 35 bis 70% des früheren Arbeitsentgelts. Die Teilzeitpension deckt 50% des Einkommensverlusts ab. Ilmakunnas und Ilmakunnas (2006) untersuchten das finnische Teilzeitpensionssystem hinsichtlich der Frage, ob das Modell zu einem späteren Pensionsantritt führen würden. Die Ergebnisse sind kritisch. Die Teilnahme am Teilzeitmodell hat keinen aufschiebenden Effekt auf den Erwerbsaustritt: „The main focus of our interest has been whether the use of part-time pension has a postponing effect on the timing of retirement on the old-age pension. The analysis indicates that being already on part-time pension does not have a significant effect on the probability of thinking about continuing working after age 63“ (Ilmakunnas und Ilmakunnas 2006, 20). In diesem Zusammenhang ist freilich zu berücksichtigen, dass sich die TeilnehmerInnen am finnischen Modell im Vergleich zum österreichischen ATZG in einem weit höheren Alter befinden. Im Jahr 2006 wies Finnland unter 55-59-Jährigen eine Beschäftigungsquote von rund 65%, unter 60-64-Jährigen eine Beschäftigungsquote von rund 33% auf. Rund 25% der Erwerbstätigen im Alter zwischen 60 und 64 Jahren befinden sich in einer Teilzeitpension.

Schweden

In *Schweden* können Beschäftigte zwischen 61 und 67 Jahren in Pension gehen. Ab 1976 verfügte Schweden über ein Teilzeitpensionsmodell (vgl. Wadensjö 2006). Ursprünglich konnte dieses bei einer Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit um mindestens 5 Stunden und einer verbleibenden Wochenarbeitszeit von mindestens 17 Stunden ab 60 Jahren in Anspruch genommen werden. Ein vollständiger Ausstieg war im schwedischen Modell nicht vorgesehen. Die Teilzeitpension bestand in einem Ersatz von 65% des Entgeltverlusts. Das schwedische Modell war aus Sicht der Erwerbstätigen attraktiv und wies eine entsprechend hohe Inanspruchnahme auf. „The special partial pension scheme became very popular with a high take-up rate and was criticized for being too expensive“ (Wadensjö 2006). Aus Kostengründen wurden im Jahr 1994 zunächst anreizrelevante Modifizierungen vorgenommen. Das Eintrittsalter wurde auf 61 Jahre, das Höchstmaß der Verringerung der Wochenarbeitszeit auf 10 Stunden erhöht. Im Jahr 2001 lief das Modell gänzlich aus. In

einer empirischen Analyse bewertet Wadensjö (2006, 32) das schwedische Modell positiv. Demnach führte das Teilzeitmodell in Schweden zu einer Erhöhung der Arbeitsstunden.²¹

Schweiz

In der *Schweiz* wurde im Zeitraum von 1998 bis 2005 ein Pilotprojekt „Altersteilzeit im Baugewerbe“ durchgeführt. Das Projekt sah vor, dass Beschäftigte des Baugewerbes über 60 Jahren auf Grundlage eines Arbeitsvertrags mit dem Arbeitgeber ihre durchschnittliche Arbeitszeit über die verbleibende Zeit bis zur Pensionierung um 50% reduzieren konnten. Dabei waren mit ständiger Teilzeitarbeit, saisonaler oder quartalsweiser Verblockung bzw. einer degressiv abnehmenden Arbeitszeit unterschiedliche Formen der Teilzeitarbeit vorgesehen. Die Arbeitnehmenden erhielten 90% ihres letzten AHV-pflichtigen Lohns. Ihr Finanzierungsbeitrag lag somit im Lohnverzicht von 10%. Sie bezahlten 90% der Arbeitnehmerbeiträge der Sozialversicherungen. Der Arbeitgeber trug ebenfalls mit 10% zur Finanzierung bei, indem er 60% des Lohnes für 50% Arbeitszeit übernahm. Formal bezahlte dieser 90% der Arbeitgebersozialversicherungsbeiträge, 30% wurden ihm aber von der Arbeitslosenversicherung (AIV) rückerstattet. Die AIV übernahm darüber hinaus 30% der Lohnkosten.

Das Pilotprojekt wurde überwiegend kritisch bewertet. Im Vordergrund stand dabei, entgegen der positiven Bewertung durch die teilnehmenden Unternehmen und Beschäftigten, die geringe Inanspruchnahme des Modells. „Bis Ende 2000 partizipierten 74 Betriebe mit 136 Arbeitern (ausschließlich Männer). Die Erwartungen wurden somit eindeutig nicht erfüllt“ (Spycher et al. 2001, 2). Als maßgeblich wurde dabei eine zu geringe Anreizwirkung auf Seiten der Betriebe erachtet. Insbesondere die hohe Kostenbeteiligung der Betriebe sowie Opportunitätskosten im Vergleich zu Alternativszenarien (vollständige oder teilweise Entlassung, Zwischenverdienst, Krankentaggeld) wurden als anreizverringend betrachtet (vgl. Spycher et al. 2001). Außerdem wurden weitere wesentliche Ziele des Projekts nicht erfüllt: „Ohne Projekt wären die Teilnehmer kaum entlassen worden. [...] Die Ersatzanstellungen bzw. die Schaffung von Lehrstellen wäre in mehr als der Hälfte der Fälle auch ohne Projekt erfolgt“ (Spycher et al. 2001, 3).

²¹ Die Schwankungen der Inanspruchnahme führt Wadensjö (2006, 32) auf die reformbedingte Verschiebung der Anreizwirkungen zurück: „The number of people who apply varies considerably with the replacement rate but is also sensitive to other rules, for example rules regarding how many hours of working-time reduction it is possible to get compensation for.“

3.3. Anreizstrukturen und Anreizverschiebungen der österreichischen Altersteilzeit

Im Folgenden werden die Anzeizeffekte des ATZG kritisch diskutiert. Durch die Modifizierungen des österreichischen ATZG-Modells kam es zu Verschiebungen von Anreizwirkungen sowohl für ArbeitnehmerInnen als auch für Arbeitgeber. Sieht man den teilweisen Ausgleich des Einkommensverlusts sowie die Aufrechterhaltung der SV-Ansprüche aus Arbeitnehmersicht als anreizrelevant²² an, dann dürfte das erste Altersteilzeitgeld-Regime ATZG-R I²³) zunächst eine hohe Anreizwirkung aus Sicht der Beschäftigten gehabt haben: Mit der Förderung steigt der Stundenlohn des/r Arbeitnehmers/in, mit der Verringerung der fixen Kosten der Arbeitszeitreduktion nehmen *hours constraints* (vgl. oben) ab, die Disponibilität der Arbeitszeit erhöht sich aus Sicht des/r Arbeitnehmers/in. Im Hinblick auf die dennoch geringe Inanspruchnahme des ATZG-R I ist eine relativ²⁴ niedrige Anreizwirkung aus Sicht des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Die Förderung der Altersteilzeitvereinbarung war an die Einstellung einer arbeitslosen Ersatzarbeitskraft gebunden. Vor diesem Hintergrund könnte – unabhängig von der Höhe des Kostenersatzes – argumentiert werden, dass nur solche Arbeitgeber ATZ vereinbarten, für die die Restriktion einer verpflichtenden Ersatzkraftanstellung – etwa vor dem Hintergrund der Unternehmensgröße bzw. der betrieblichen Dynamik – weniger intensiv war. Darüber hinaus muss im Hinblick auf die geringe Inanspruchnahme des ATZG-R I berücksichtigt werden, dass im Jahr 2000 – aus Arbeitnehmersicht – noch zahlreiche Alternativszenarien zum vorzeitigen Pensionsantritt zur Verfügung standen.

Tabelle 4: Modifikation anreizrelevanter Faktoren

Anreizrelevante Faktoren	ATZG-R I ⁽¹⁾	ATZG-R II ⁽²⁾	ATZG-R III ⁽³⁾
Ersatzkraft	verpflichtend	unerheblich	konditional in Bezug auf vollen Kostenersatz und Blockvariante
Blockmodell	eingeschränkt Durchrechnung max. 3 Jahre	frei Durchrechnung auf Laufzeit ausgedehnt	eingeschränkt abhängig von Ersatzkrafteinstellung
Eintrittsalter	50 bzw. 55 Jahre	unverändert Verlängerung der max. Laufzeit auf 6,5 Jahre	De-facto-Anhebung 5 Jahre vor Erreichen des Mindestalters für eine Alterspension ⁽⁴⁾
Förderhöhe	vollständiger Kostenersatz	unverändert Beschränkung der Lohnausgleichsförderung ⁽⁵⁾	Differenzierung - 100% bei Einstellung einer Ersatzkraft - 50% bei Nicht-Einstellung

⁽¹⁾ Erstes Regime in Kraft vom 1.1.2000 bis 30.9.2000.

⁽²⁾ Zweites Regime in Kraft vom 1.10.2000 bis 31.12.2003.

⁽³⁾ Drittes Regime ab 1.1.2004.

⁽⁴⁾ Wirksam ab 2013.

⁽⁵⁾ Beschränkung der Förderbarkeit auf einen Lohnausgleich von 50% des Unterschiedbetrags. Zuvor auch höherer Lohnausgleich förderbar.

Quelle: eigene Darstellung, IHS.

²² Anreizrelevant im Sinne der Teilnahme an ATZ.

²³ Im Folgenden werden die ATZG-Regime als ATZG-R I (erstes Regime vom 1.1.2000 bis 30.9.2000), ATZG-R II (zweites Regime vom 1.10.2000 bis 31.12.2003) und ATZG-R III (drittes Regime ab 1.1.2004) bezeichnet.

²⁴ Etwa im Vergleich zum ATZG-R II.

Tabelle 5: Verschiebung der Anreizwirkung durch Modifikationen

	Anreizrelevante Faktoren	ATZG-R I ⁽¹⁾	ATZG-R II ⁽²⁾	ATZG-R III ⁽³⁾
		Anreizwirkung	Verschiebung von Anreizwirkungen	
ArbeitnehmerInnen	- Lohnausgleich - Blockvariante	hoch Erhöhung des Stundenlohns	Erhöhung Ausweitung der Blockvariante	konstant Lohnausgleich und Blockvariante weiter möglich, aber von arbeitgeberseitigen Faktoren abhängig (vgl. unten)
ArbeitgeberInnen	- Förderhöhe - Ersatzkraft	eingeschränkt Abhängig von der Bereitschaft der Ersatzkrafteinstellung.	Erhöhung Entkoppelung von Ersatzkrafteinstellung	Verringerung voller Kostenersatz abhängig von Ersatzkrafteinstellung

⁽¹⁾ Erstes Regime in Kraft vom 1.1.2000 bis 30.9.2000.

⁽²⁾ Zweites Regime in Kraft vom 1.10.2000 bis 31.12.2003.

⁽³⁾ Drittes Regime ab 1.1.2004.

Quelle: eigene Darstellung, IHS.

Mit dem Übergang zum ATZG-R II verstärkten sich die Anreize für beide Seiten. Die Blockvariante wurde gänzlich freigegeben, was insbesondere vor dem Hintergrund eher restriktiver Maßnahmen im Rahmen der Pensionsreform 2000²⁵ ein Ersatzszenario zum vorzeitigen Pensionsantritt darstellte. Für den Arbeitgeber führte der Verzicht auf die verpflichtende Ersatzkraftanstellung zu einer Erhöhung der Anreizwirkung. Zudem wurde der Bezugszeitraum – analog zur Erhöhung des Frühpensionsalters – erhöht und der Kreis der Anspruchsberechtigten durch die Erweiterung der Definition zulässiger Teilzeitbeschäftigung sowie eine Verlängerung der Rahmenfrist auf 25 Jahre (zuvor 5 Jahre) erweitert.

Mit dem Übergang zum ATZG-R III kam es insbesondere auf Arbeitgeberseite wieder zu einer Verringerung des Anreizes. Die Ersatzkrafteinstellung wurde als Bedingung des vollen Kostenersatzes (wieder) eingeführt. Hier wird davon ausgegangen, dass diese Restriktion primär beim Arbeitgeber anreizrelevant ist, weil die aus Sicht des/r Arbeitnehmers/in attraktive Blocklösung im Prinzip weiterhin möglich ist und die Höhe der Förderung für den Lohnausgleich bzw. die Aufrechterhaltung der SV-Ansprüche nicht relevant ist. Vor diesem Hintergrund ist der Übergang zum ATZG-R III aus Arbeitnehmersicht als neutral und aus Arbeitgebersicht als anreizverringend zu bewerten.

3.4. Ökonomische Bewertung des österreichischen ATZG-Modells

Aus ökonomischer Sicht kann man das ATZG zunächst als Instrument zur Verringerung von Arbeitszeitinflexibilität verstehen (vgl. oben). Es handelt sich um eine Förderung der Fixkosten einer Arbeitszeitverringerung, und kann daher dazu beitragen die Arbeitszeitflexibilität und damit letztlich auch das Arbeitsangebot zu erhöhen.

²⁵ In diesem Zusammenhang sind etwa die Abschaffung der vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Erwerbsfähigkeit und die Erhöhung des Anspruchsalters um 1 ½ Jahre zu erwähnen.

Allerdings treten bei der aktuellen Umsetzung auch Fehlanreize in Hinblick auf eine Ausweitung der Lebensarbeitszeit auf. In Deutschland wurde das Altersteilzeitgeld u.a. mit der Motivation eingeführt, Betriebe an den volkswirtschaftlichen Kosten der Freisetzung von älteren ArbeitnehmerInnen zu beteiligen (vgl. etwa Arnds und Bonin 2002, 21 f.).

Theoretisch sind die Wirkungen des ATZG daher ambivalent zu beurteilen. Das System bietet monetäre Anreize für ArbeitnehmerInnen, die Arbeitszeit zu verkürzen. Vor dem Ziel der Verlängerung der Lebensarbeitszeit kann es auch kritisch gesehen werden, dass das ATZG gegenwärtig am Regelpensions- bzw. frühestmöglichen Pensionsantrittsalter ansetzt. Es handelt sich a priori um eine defensive Maßnahme, die nur dann effizient sein kann, wenn die ArbeitnehmerInnen ohne ATZG keinesfalls bis zum Regelpensions- bzw. frühestmöglichen Alterspensionsantritt gearbeitet hätten. Eine Förderung von Teilzeit ist sicherlich dann sinnvoll, wenn die ArbeitnehmerInnen aufgrund von gesundheitlichen Handicaps die volle Arbeitsbelastung von 38 Wochenstunden nicht leisten können und daher von den Unternehmen freigesetzt worden wären. Vor dem Hintergrund einer grundsätzlichen Forcierung der Erwerbsbeteiligung Älterer am Arbeitsmarkt weist Eichhorn (2006, 21) aber etwa auf „die Erfahrung der angelsächsischen Länder USA und Großbritannien, der skandinavischen Staaten Schweden und Dänemark oder auch der Schweiz [...] hin, dass ein höheres Beschäftigungsniveau älterer Personen dauerhaft gehalten werden kann.“

Das ATZG-R I erscheint durchaus in Einklang mit ökonomischen Überlegungen der Forcierung von Beschäftigungsanreizen für Ältere zu stehen. Darüber hinaus dürfte die verpflichtende Ersatzkrafteinstellung einer übermäßigen Inanspruchnahme entgegengewirkt haben. Mit dem ATZG-R II wurde die Möglichkeit des Blockens der Teilzeit ausgeweitet. Grundsätzlich war diese Reform des ATZG auch von dem Gedanken geleitet, die restriktive Wirkung der Pensionsreform 2000 (etwa die Anhebung des frühestmöglichen Pensionsantritts) sozial abzufedern. Dies kann auch aus ökonomischer Sichtweise sinnvoll sein, falls die betroffenen ArbeitnehmerInnen von der Maßnahme überrascht wurden. Für Personen relativ knapp vor dem Pensionsantritt ist es dann oftmals nicht mehr möglich, ihr Verhalten adäquat anzupassen (etwa durch verstärkte Qualifikationsanstrengungen). Werden solche Abfederungsmaßnahmen allerdings zu lang eingesetzt, können sie wiederum Fehlanreize setzen. Kritisch ist dabei vor allem die Erweiterung der Blockvariante zu betrachten. Sie lässt sich ökonomisch als eine Form der Frühpensionierung verstehen. So bewerten Arnds und Bonin (vgl. 2002) die auch im deutschen ATZG-Modell vorgesehene Blockvariante als sehr kritisch.

Mit der Reform 2004 traten wiederum verstärkt finanzielle Motive und Anreize, die effektive Lebensarbeitszeit zu verlängern, in den Vordergrund. Mit der verpflichtenden Einstellung einer Ersatzarbeitskraft bei Inanspruchnahme einer geblockten ATZ-Vereinbarung bzw. als Voraussetzung für einen vollständigen Kostenersatz wurde das ATZG, insbesondere aus Arbeitgeberpersicht (vgl. oben), weniger attraktiv gestaltet.

Ungeachtet der etwa in der Regierungsvorlage zur Pensionsreform 2003 beschriebenen Zielsetzung, älteren ArbeitnehmerInnen das Arbeiten bis zur Erreichung des Pensionsalters zu ermöglichen und dem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken, zielt die ökonomische Kritik an ‚blockbaren‘ Altersteilzeitmodellen darauf ab, dass diese eher Anreize hin zu einem vorzeitigen bzw. schrittweisen Austritt aus dem Erwerbsleben vor Erreichen des Regelpensionsalters schaffen und so einer Verlängerung des Erwerbslebens eher entgegenwirken würden. Darüber hinaus würden durch Fördermodelle strukturelle Finanzierungsprobleme im Bereich der Pensionsversicherungen hin zu der Arbeitslosenversicherung verlagert. Insgesamt ist davon auszugehen, dass die Möglichkeit der Blockvariante *per se* keine Anreize setzt, die Lebensarbeitszeit zu verlängern. Im Gegenteil – diese Maßnahme erlaubt den ArbeitnehmerInnen *de facto* einen früheren Ausstieg aus dem Erwerbsleben ohne finanzielle Konsequenzen auf die Pensionshöhe.

Zusammenfassend gesehen gehen damit vom ATZG zwei gegenläufige Anreizwirkungen aus. Einerseits könnte über die höhere Arbeitszeitflexibilität das Arbeitskräfteangebot erhöht werden, aber andererseits offeriert insbesondere die Blockvariante Anreize *de facto* in Frühpension zu gehen.

Aus ökonomischer Sicht muss man den erzielten Wirkungen einer Maßnahme zudem ihre Kosten gegenüberstellen. Im gegenständlichen Fall ist es daher keineswegs angebracht, aus der starken Inanspruchnahme der Maßnahme ihren volkswirtschaftlichen Erfolg bzw. ihre Effizienz abzuleiten. Im Jahr 2004 wurden etwa 0.25% des Bruttoinlandsprodukts für das ATZG ausgegeben. Dies erscheint im Vergleich etwa zu den gesamten Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik (ca. 0.6% laut OECD im Jahr 2006) äußerst hoch. Vor allem dann, wenn man davon ausgeht, dass ein nicht unbeträchtlicher Teil der Ausgaben für das ATZG für die Blockvariante ausgegeben wird. Längerfristig betrachtet sollten Umschichtung der Mittel etwa zur Förderung von (gesundheitsfördernden) Präventionsmaßnahmen am Arbeitsplatz, Lifelong learning, Förderung von altersgerechten Arbeitsplätzen etc. angedacht werden. Diese (vorbeugenden) Maßnahmen sollten dazu beitragen, die potenzielle Beschäftigungsfähigkeit auch im Alter hoch zu halten.

Proponenten des ATZG vertreten die Auffassung, dass diese die Arbeitslosigkeit senken könnte. Es lässt sich argumentieren, dass Betriebe ohne ATZG ihre ArbeitnehmerInnen einfach entlassen würden, wenn sie die adäquate Arbeitsleistungen nicht mehr erbringen. Dieses Argument mag in Einzelfällen zutreffen, es ist aber *a priori* nicht damit zu rechnen, dass ohne ATZG eine deutlich höhere Arbeitslosenquote bei den älteren ArbeitnehmerInnen zu verzeichnen wäre. So hat sich beispielsweise gezeigt, dass die Pensionsreformen nicht zu einem signifikanten Anstieg der Altersarbeitslosigkeit geführt hat. Darüber hinaus deutet auch die Analyse der Struktur der ATZG-BezieherInnen darauf hin, dass die traditionellen Problemgruppen am Arbeitsmarkt (etwa Personen mit schlechter Ausbildung und geringem Einkommen) eher unterdurchschnittlich Altersteilzeitgeld beziehen. Die quantitativen Auswirkungen des ATZG werden daher in Kapitel 5.2 empirisch bestimmt. Die Popularität

der Blockvariante scheint darauf hinzudeuten, dass der vorhandene Wunsch der ArbeitnehmerInnen nach einem vorzeitigem Pensionsantritt dominiert. Das ATZG könnte daher in Einklang mit anderen internationalen Erfahrungen als ‚pathway to early retirement‘ gesehen werden.

4. Empirische Analyse der Altersteilzeit in Österreich

Dieses Kapitel gibt einen Überblick über die Struktur der TeilnehmerInnen und diskutiert auf Regimewechsel zurückgehende Änderungen und Einflussfaktoren für die Wahl der Blockvariante. In die Analyse der Strukturauswertung der ATZ-TeilnehmerInnen bzw. ATZ-Teilnahmen wurden folgende Kriterien einbezogen:

- sozioökonomische Merkmale der TeilnehmerInnen wie etwa das Alter, Geschlecht, Einkommen;
- Merkmale der Betriebe, in denen ATZ praktiziert wird, wie etwa die Betriebsgröße oder die Beschäftigungsdynamik des Betriebs sowie
- institutionelle Merkmale des jeweils zur Anwendung kommenden ATZG-Modells wie etwa das ATZG-Regime oder der vereinbarte ATZG-Typ (geblockt und nicht-geblockt).

Die Teilnahme einer Person an ATZ stellt die zentrale Untersuchungseinheit der Analyse dar. Das Datum des Beginns der ersten Episode definiert dabei das Eintrittsdatum. Im Verlauf der Teilnahme können sich die Förderbedingungen ändern, zudem sind Unterbrechungen und Diskontinuitäten möglich. Mit jeder Änderung einer Förderbedingung beginnt für den/die ATZ-Teilnehmer/in eine neue Episode. Vor diesem Hintergrund war es erforderlich für jeden/jede Teilnehmer/in eine durchgehende Einheit der Teilnahme mit eindeutig definiertem Start und Ende zu konstruieren. In einem ersten Schritt wurde das gesamte Aggregat der TeilnehmerInnen von Beginn des Jahres 2000 bis Juni 2007 untersucht. Der zweite Schritt umfasst einen Vergleich der Teilnehmerstruktur differenziert nach ATZG-Regimen. Dabei wurde zwischen dem ersten (in der vom 1.1.2000 bis 30.9.2000 geltenden Fassung), dem zweiten (in der vom 1.10.2000 bis 31.12.2003 geltenden Fassung) und dem dritten ATZG-Regime (in der ab 1.1.2004 geltenden Fassung) unterschieden. In einem dritten Schritt wurden die Teilnahmen am ATZG-R III nach dem ATZG-Typ in eine Gruppe mit Blockzeitvereinbarungen bzw. mit kontinuierlicher Verringerung der Arbeitszeit aufgeteilt und miteinander verglichen. Der letzte Untersuchungsschritt zielt auf ‚Vorzieheffekte‘ vor dem Auslaufen des ATZG-R II ab. Dieser Schritt umfasst einen Vergleich der TeilnehmerInnen im ATZG-R II differenziert nach VorzieherInnen und Nicht-VorzieherInnen und stellt auf die Frage ab, inwiefern Vorzieheffekte die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen des ATZG-R II und des ATZG-R III – und damit die Analyse der Regimezugehörigkeit – verzerren. Es zeigt sich kein verzerrender Effekt (vgl. Anhang A5).

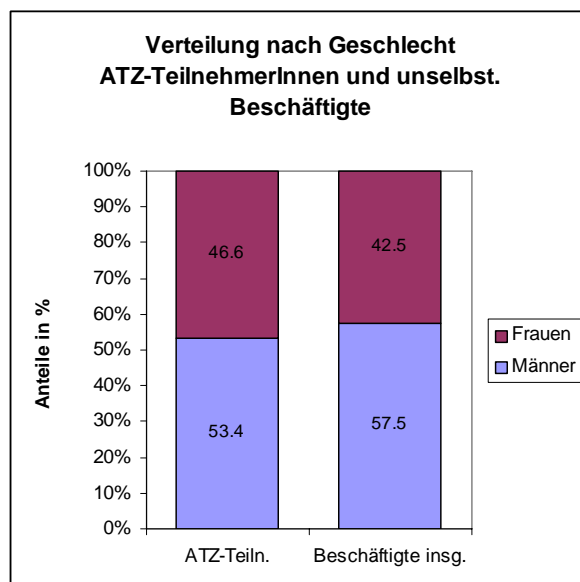
4.1. Allgemeine Auswertungen der Teilnehmerstruktur

In diesem Abschnitt wird die sozioökonomische Struktur der TeilnehmerInnen dargestellt. Eingegangen wird auch auf Merkmale der Betriebe, in denen die ATZG-BezieherInnen beschäftigt sind. Ergänzend wird ein Indikator über die relative Inanspruchnahme (Proportionalität) berechnet. Dieser basiert auf einem Strukturvergleich der ATZG-BezieherInnen mit der ‚Grundgesamtheit‘ der über 50-jährigen unselbständig Beschäftigten. Die relative Inanspruchnahme wird nach Geschlecht, Bundesland, Branche und Betriebsgrößenklasse dargestellt. Als Grundgesamtheit werden die unselbständig Beschäftigten (ArbeiterInnen und Angestellte) über 50 Jahre (Stichtag 31. Mai 2006) herangezogen. Werte von über 1 zeigen eine überproportionale, Werte von unter 1 eine unterproportionale Inanspruchnahme der jeweiligen Gruppe. Die Ergebnisse dieser Auswertungen sind der Übersichtstabelle (vgl. Tabelle 10) am Ende von diesem Kapitel 4.1 zu entnehmen.

TeilnehmerInnen nach Geschlecht

Die Auswertung nach dem Geschlecht der TeilnehmerInnen zeigt einen geringfügigen Überhang bei Männern. Über den gesamten Betrachtungszeitraum nahmen mit 53.4% mehr Männer als Frauen die ATZ in Anspruch (vgl. auch Tabelle 10).

Grafik 3: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Geschlecht



Quelle: AMDB, IHS.

Relativ zu der Vergleichsgruppe der über 50-jährigen unselbständig Beschäftigten (ArbeiterInnen und Angestellte) sind Frauen unter den ATZ-TeilnehmerInnen geringfügig

übervertreten. Unter den ATZ-TeilnehmerInnen beträgt der Frauenanteil rund 46.6%, unter den über 50-jährigen Beschäftigten hingegen rund 42.6%.

TeilnehmerInnen nach Eintrittsalter und Geschlecht

Die Analyse der Altersverteilung basiert auf dem Alter der TeilnehmerInnen zu Beginn der ATZ-Teilnahme bzw. bei Eintritt in die ATZ. Das Eintrittsalter ist mit dem Alter bei Beginn der ersten Episode einer teilnehmenden Person definiert. In Anbetracht des für Männer und Frauen unterschiedlichen frühestmöglichen Eintrittsalters ist hier nach Geschlecht zu differenzieren. Das durchschnittliche Eintrittsalter beträgt bei Männern 56.4 Jahre und bei Frauen 52.3 Jahre. Auch die Altersstruktur beim Zugang weist geschlechtsspezifische Unterschiede auf. Bei Frauen wird die Zugangsspitze bereits bei 50 Jahren erreicht, bei Männern erst fünf Jahre später mit 55 Jahren.

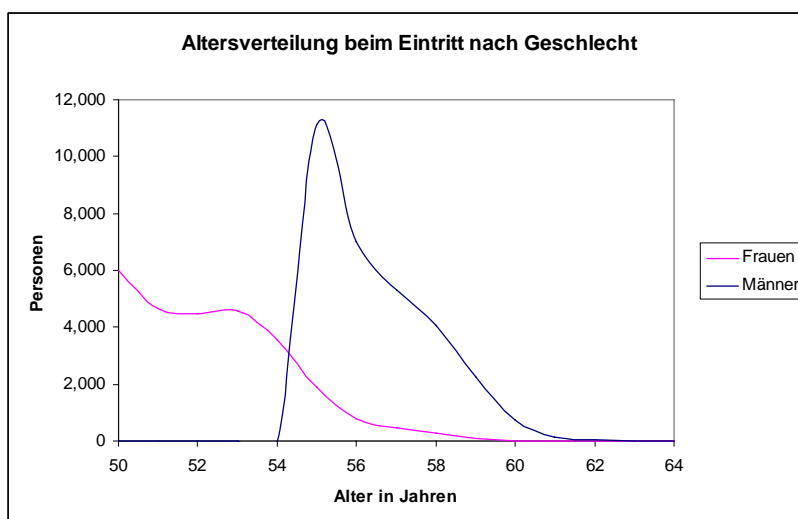
Tabelle 6: Altersverteilung und durchschnittliches Eintrittsalter nach Geschlecht

Altersverteilung	absolut	Männer relativ	kumulativ	absolut	Frauen relativ	kumulativ
50 Jahre	6	0.02	0.02	5,996	22.38	22.38
51 Jahre	4	0.01	0.03	4,669	17.42	39.80
52 Jahre	1	0.00	0.04	4,481	16.72	56.53
53 Jahre	10	0.03	0.07	4,552	16.99	73.51
54 Jahre	2	0.01	0.07	3,551	13.25	86.77
55 Jahre	11,145	36.28	36.35	1,914	7.14	93.91
56 Jahre	7,003	22.80	59.15	796	2.97	96.88
57 Jahre	5,299	17.25	76.40	471	1.76	98.64
58 Jahre	4,068	13.24	89.64	268	1.00	99.64
59 Jahre	2,244	7.30	96.94	92	0.34	99.98
60 Jahre	741	2.41	99.36	5	0.02	100.00
61 Jahre	117	0.38	99.74	0	0.00	100.00
62 Jahre	56	0.18	99.92	0	0.00	100.00
63 Jahre	21	0.07	99.99	0	0.00	100.00
64 Jahre	4	0.01	100.00	0	0.00	100.00
Gesamt	30,721	100.00		26,795	100	

Durchschnittliches Eintrittsalter	56.4	52.3
--------------------------------------	------	------

Quelle: AMDB, IHS.

Grafik 4: Altersverteilung der TeilnehmerInnen nach Geschlecht



Quelle: AMDB, IHS.

TeilnehmerInnen nach ATZG-Typ – Blockmodell vs. kontinuierliches Modell

Für Erstzugänge ab 1.1.2004 konnte eine Unterscheidung nach dem ATZG-Typ vorgenommen werden. Dabei wurde zwischen ATZ in geblockter bzw. in nicht-geblockter Form unterschieden. Es zeigt sich, dass jene TeilnehmerInnen, die ab 1.1.2004 in ATZ gingen (insgesamt 8,777 Personen), ATZ mehrheitlich (rund 62.8%) in geblockter Form in Anspruch genommen haben.

Tabelle 7: Verteilung der TeilnehmerInnen nach ATZG-Typ, Block- und kontinuierliches Modell

ATZG-Typ	abs.	rel.
Kontinuierliche Arbeitszeitreduktion	3,268	37.23
Geblockte Arbeitszeitreduktion	5,509	62.77
Gesamt	8,777	100.00

Quelle: AMDB, IHS.

TeilnehmerInnen nach ATZG-Regime

Auf Basis des Beginndatums der ersten ATZ-Episode lässt sich eine Gliederung der TeilnehmerInnen nach den verschiedenen ATZG-Regimen vornehmen. Das ATZG-R I umfasst dabei jene TeilnehmerInnen, deren Zugangsdatum (Datum des Beginns der ersten Episode) im Jahr 2000 liegt. Das ATZG-R II umfasst die Zugänge der Jahre 2001 bis 2003 (inkl. Personen mit Kodierung altes System und Eintritt Jänner und Februar 2004), das ATZG-R III umfasst die Zugänge ab 2004. Dabei zeigt sich, dass auf das vergleichsweise ‚offene‘ ATZG-R II der Großteil der Zugänge (rund 82.5%) entfällt.

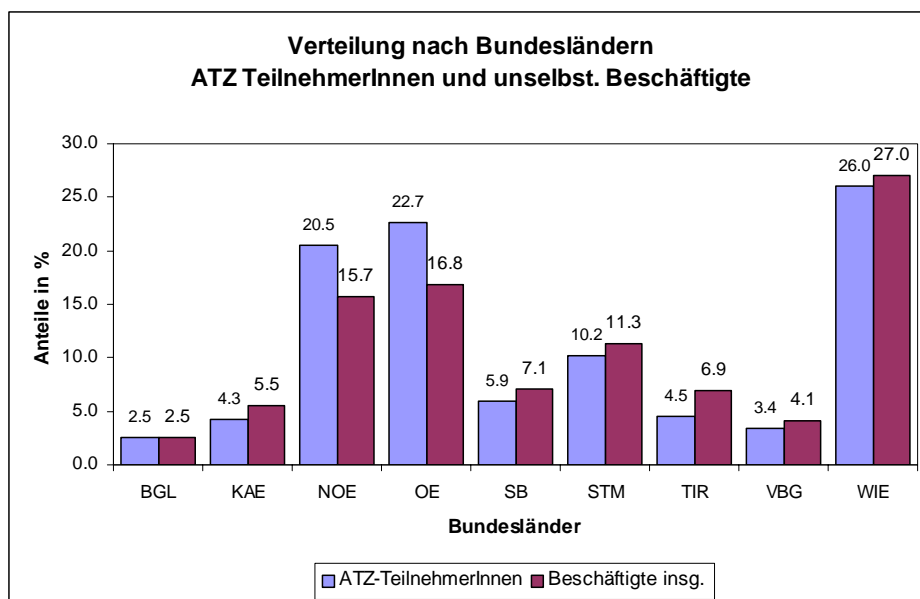
Tabelle 8: Verteilung der TeilnehmerInnen nach ATZG-Regimen I bis III

ATZG-Regime	abs.	rel.
ATZG-Regime I	1,312	2.28
ATZG-Regime II	47,427	82.46
ATZG-Regime III	8,777	15.26
Gesamt	57,516	100.00

Quelle: AMDB, IHS.

TeilnehmerInnen nach Bundesländern

Die Auswertung nach Bundesländern basiert auf der Klassifizierung der Arbeitsmarktbezirke beim ATZ-Zugang. Nach Bundesländern zeigt sich eine der Größe entsprechende Verteilung. Mit 26% weist Wien den größten Anteil an ATZG-BezieherInnen auf, gefolgt von Oberösterreich (22.7%) und Niederösterreich (20.5%).

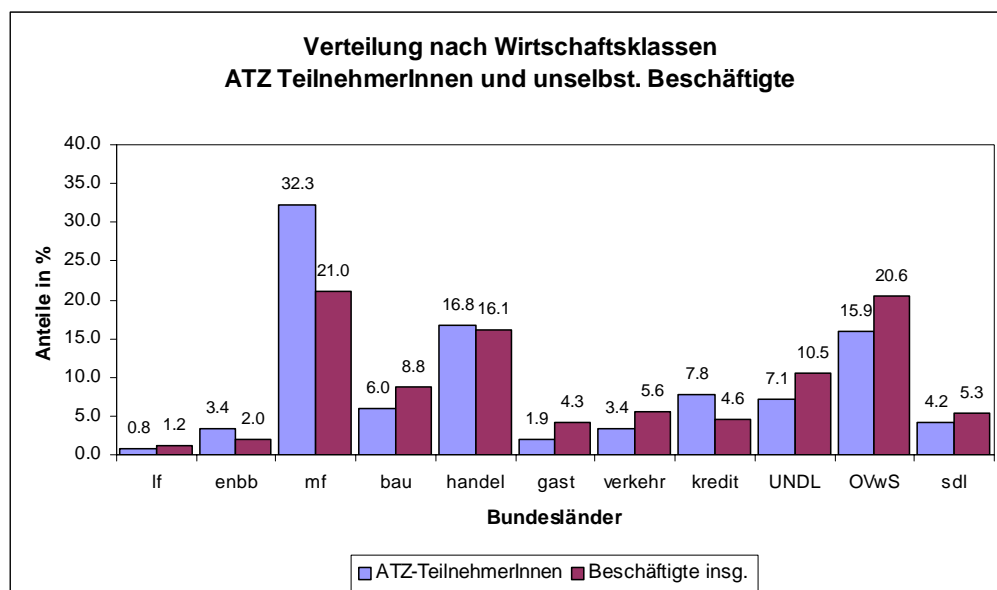
Grafik 5: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Bundesländern

Die bundesländerspezifische Verteilung der ATZ-TeilnehmerInnen folgt in etwa der allgemeinen Beschäftigungsstruktur bei Älteren. Relativ zur Vergleichsgruppe der über 50-jährigen Beschäftigten insgesamt sind Nieder- und Oberösterreich jedoch überproportional vertreten.

TeilnehmerInnen nach Wirtschaftsklassen

Analog zur Verteilung nach Bundesländern basiert die Auswertung nach Wirtschaftsklassen auf der Branchenzuordnung gemäß NACE beim ATZ-Zugang. Hierfür werden insgesamt 62 Wirtschaftsklassen (NACE 2-Steller) zu elf Kategorien plus einer 0-Kategorie für ‚Unbekannt‘ zusammengefasst. Unterschieden werden Land- und Forstwirtschaft (unter der Kodierung lf), Energie und Bergbau (enbb), Sachgüterproduktion (mf), Bauwesen (bau), Handel (handel), Beherbergungs- und Gaststättenwesen (gast), Verkehrsdienstleistungen und Nachrichtenübermittlung (verkehr), Kredit- und Versicherungswesen (kredit), Unternehmensdienstleistungen (UNDL), öffentliche Dienstleistungen (OvwS) und sonstigen Dienstleistungen (sdl). Der Aggregationsmodus ist im Anhang (vgl. Tabelle A2) dargestellt.

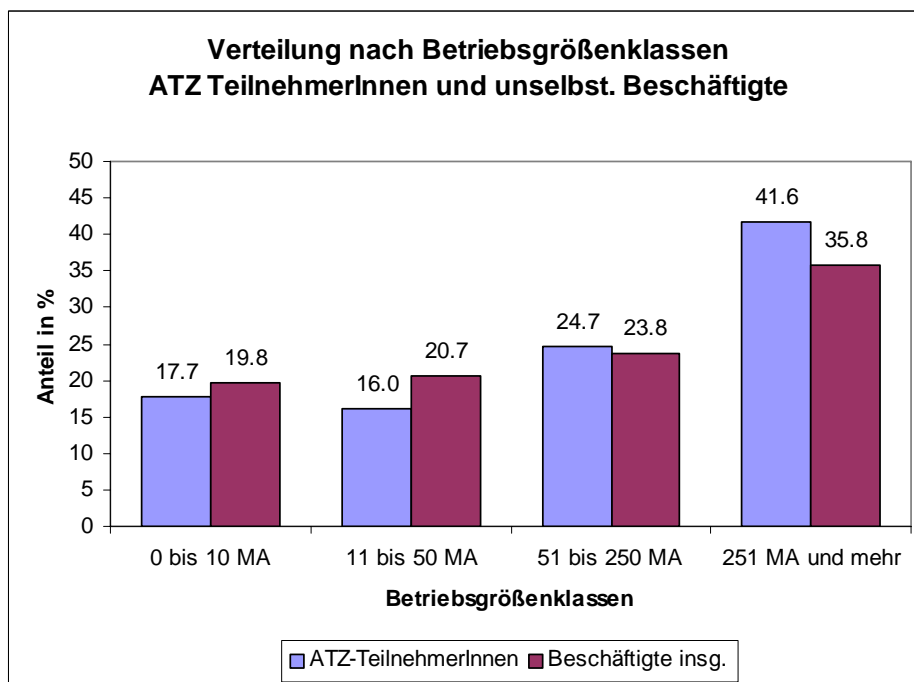
Nach Wirtschaftsklassen weist die Sachgüterproduktion mit 32.3% den größten Teilnehmeranteil über den gesamten Zeitraum ab 1.1.2000 auf. Auf den Bereich Handel entfallen rund 16.8% der TeilnehmerInnen, auf den Bereich der öffentlichen Verwaltung rund 16%. Im Vergleich zur ‚Grundgesamtheit‘ der unselbständig Beschäftigten über 50 Jahre ist die Sachgüterproduktion mit einem Anteil an den Beschäftigten über 50 Jahre von 21% relativ stark übervertreten.

Grafik 6: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Wirtschaftsklassen

Quelle: AMDB, IHS.

TeilnehmerInnen nach Betriebsgröße

Die Betriebsgrößenklassen basieren auf der durchschnittlichen Anzahl der MitarbeiterInnen in Betrieben mit ATZ über die Jahre 2000 bis 2007. Die Messung der Anzahl der MitarbeiterInnen pro Jahr erfolgt stichtagsbezogen. Dabei wird zwischen Betrieben mit bis zu zehn, elf bis fünfzig, 51 bis 250 und mehr als 250 MitarbeiterInnen unterschieden.

Grafik 7: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Betriebsgrößenklassen

Quelle: AMDB, IHS.

Die Auswertung zeigt, dass ATZG vor allem in größeren Betrieben in Anspruch genommen wird. Rund 41.6% der 57,503 ATZ-TeilnehmerInnen waren in Betrieben mit mehr als 250 MitarbeiterInnen beschäftigt. Umgekehrt waren nur 58.4% in Betrieben mit 250 oder weniger MitarbeiterInnen beschäftigt. Im Vergleich zur Verteilung der über 50-jährigen Beschäftigten zeigt sich, dass ATZ in größeren Betrieben vermehrt praktiziert wird.

TeilnehmerInnen nach betrieblicher Beschäftigungsdynamik

Die Auswertung nach der Beschäftigungsdynamik des Betriebs basiert, ähnlich wie jene nach Betriebsgrößenklassen, auf der durchschnittlichen Anzahl von MitarbeiterInnen im Betrieb an einem jährlichen Stichtag. Zur Feststellung der betrieblichen Dynamik wurde zwischen einer ersten Periode von 2000 bis 2003 und einer zweiten Periode von 2004 bis 2007 unterschieden. Für jede der beiden Perioden wurde die durchschnittliche Zahl der MitarbeiterInnen berechnet und über diese beiden Perioden verglichen. Dabei wurde zunächst zwischen schrumpfenden, stagnierenden und wachsenden Betrieben unterschieden. Stagnierende Betriebe weisen über die beiden Perioden 2000-2003 bzw. 2004-2007 definitionsgemäß Schwankungen von +/-10% auf. Wachsende Betriebe weisen in der zweiten Periode einen Anstieg der durchschnittlichen Mitarbeiterzahl von mehr als +10%, schrumpfende Betriebe einen entsprechenden Rückgang auf. Betriebe, die in der ersten Periode keine Beobachtung und erst in der zweiten Periode eine Mitarbeiterzahl von ungleich 0 aufwiesen, wurden als Neugründungen erfasst. Schließende Betriebe weisen umgekehrt nur in der ersten Periode eine Mitarbeiterzahl auf, verfügen aber in der zweiten Periode über keine Beobachtung. Die Auswertung zeigt, dass der Großteil der ATZ-TeilnehmerInnen (32.1%) in stagnierenden Betrieben beschäftigt ist, deren Mitarbeiterzahl über die beiden Perioden in einem Schwankungsbereich von +/-10% stabil bleibt (vgl. Tabelle 10). Rund ein Viertel der ATZ-TeilnehmerInnen sind in Betrieben mit einer rückläufigen Beschäftigungsentwicklung beschäftigt. Der Anteil der ATZ-Teilnahmen in neu gegründeten Betrieben, die also im Zeitraum von 2000 bis 2003 noch nicht erfasst waren, ist mit 6.4% vergleichsweise niedrig.

Einkommensstruktur der TeilnehmerInnen

Die Auswertung der ATZ-TeilnehmerInnen nach Einkommensgruppen basiert auf der SV-Bemessungsgrundlage vor der Reduzierung der Arbeitszeit. Da die Löhne über die Zeit steigen, wurden die monatlichen Bruttoentgelte (inklusive 13. und 14. Gehalt) mit den jährlichen Lohnsteigerungsraten deflationiert. Im Falle von Beschäftigungslücken im letzten Jahr vor Eintritt in die ATZ wurden das monatliche Einkommen auf das ganze Jahr hochgerechnet. Die Einkommen entsprechen demnach den monatlichen Bruttoeinkommen im Jahr vor Eintritt in die ATZ zu Löhnen des Jahres 2000.

Die Einkommensklassen unterscheiden zwischen einem monatlichen Bruttoentgelt vor Eintritt in die ATZ von bis zu 1,799 EUR, 1,800 EUR bis 2,299 EUR, 2,300 EUR bis 2,899 EUR, 2,900 EUR bis 3,499 EUR bzw. 3,500 EUR und darüber. Mit 25.6% entfällt der größte Anteil auf Personen, die vor Eintritt in die ATZ ein Bruttoentgelt von 3,500 EUR bzw. darüber aufwiesen. Kumuliert 57.6% weisen ein Bruttoentgelt von weniger als 2,900 EUR, 42.4% weisen ein höheres Bruttoentgelt auf.

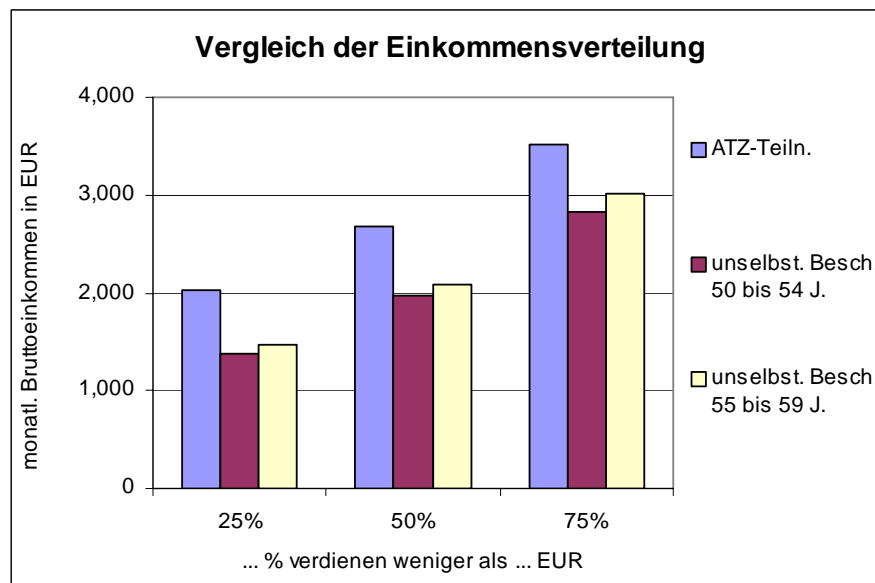
Tabelle 9: Vergleich der Einkommensverteilung von ATZ-TeilnehmerInnen und Beschäftigten insgesamt (zu Löhnen des Jahres 2000)

Einkommensverteilung der:	... % verdienen weniger als ... EUR		
	ATZ-TeilnehmerInnen	unselbständig Beschäftigte, 50 bis 54 Jahre ⁽¹⁾	unselbständig Beschäftigte, 55 bis 59 Jahre ⁽¹⁾
25%	2,027.1	1,369.9	1,469.5
50%	2,676.8	1,973.5	2,092.1
75%	3,520.0	2,834.3	3,022.2

⁽¹⁾ im Jahr 2006;

Quelle: Hauptverband, AMDB, IHS.

Grafik 8: Vergleich der Einkommensverteilung von ATZ-TeilnehmerInnen und Beschäftigten insgesamt



Quelle: Hauptverband, AMDB, IHS.

Der Vergleich mit den monatlichen Bruttoeinkommen der unselbständig Beschäftigten der 50-54-jährigen bzw. 55-59-jährigen insgesamt (inkl. Sonderzahlungen), die ebenfalls auf Basis der jährlichen Lohnsteigerungsraten deflationiert wurden, zeigt, dass ATZ-TeilnehmerInnen tendenziell höhere Einkommen erzielen. In allen beobachteten Perzentilen liegen die monatlichen Bruttoeinkommen der ATZG-BezieherInnen über jenen der unselbständig Beschäftigten insgesamt. Der Einkommensmedian der ATZ-TeilnehmerInnen

liegt bei rund 2,677 EUR, jener der unselbständig Beschäftigten der Altersgruppe von 50 bis 54 Jahren liegt (2006) bei 1,974 EUR bzw. bei 2,092 EUR im Falle der 55-59-jährigen.

Tabelle 10: Verteilungsstruktur der ATZ-TeilnehmerInnen nach relevanten Kriterien, relativ zu unselbständig beschäftigten ArbeiterInnen und Angestellten über 50 Jahre

	ATZ-TeilnehmerInnen		Beschäftigte über 50 J. ⁽¹⁾		Proportio- nalität ⁽²⁾
	abs.	rel.	abs.	rel.	
Geschlecht					
Männer	30,721	53.4	285,930	57.5	0.9
Frauen	26,795	46.6	211,766	42.5	1.1
Gesamt	57,516	100.0	497,696	100.0	1.0
Bundesland					
Burgenland	1,435	2.5	12,544	2.5	1.0
Kärnten	2,472	4.3	27,279	5.5	0.8
Niederösterreich	11,797	20.5	78,015	15.7	1.3
Oberösterreich	13,048	22.7	83,487	16.8	1.4
Salzburg	3,404	5.9	35,390	7.1	0.8
Steiermark	5,890	10.2	56,424	11.3	0.9
Tirol	2,578	4.5	34,198	6.9	0.7
Vorarlberg	1,934	3.4	20,517	4.1	0.8
Wien	14,958	26.0	134,325	27.0	1.0
Gesamt	57,516	100.0	497,696	100.0	1.0
Wirtschaftsklasse					
Land- und Forstwirtschaft	478	0.8	5,891	1.2	0.7
Energie und Bergbau	1,979	3.4	9,759	2.0	1.8
Sachgüterproduktion	18,561	32.3	104,630	21.0	1.5
Bauwirtschaft	3,463	6.0	43,999	8.8	0.7
Handel	9,646	16.8	79,909	16.1	1.0
Gastgewerbe	1,109	1.9	21,178	4.3	0.5
Verkehr	1,940	3.4	27,847	5.6	0.6
Kredit- u. Versicherungswesen	4,513	7.8	22,832	4.6	1.7
Untern. Dienstleistungen	4,091	7.1	52,248	10.5	0.7
Öff. Verwaltung ⁽³⁾	9,151	15.9	102,497	20.6	0.8
Sonstige Dienstleistungen	2,438	4.2	26,418	5.3	0.8
Unbekannt	147	0.3	488	0.1	2.6
Gesamt	57,516	100.0	497,696	100.0	1.0
Betriebsgrößenklasse					
0 bis 10 MitarbeiterInnen	10,159	17.7	98,452	19.8	0.9
11 bis 50 MitarbeiterInnen	9,207	16.0	102,904	20.7	0.8
51 bis 250 MitarbeiterInnen	14,212	24.7	118,212	23.8	1.0
251 MitarbeiterInnen und darüber	23,925	41.6	178,128	35.8	1.2
Gesamt	57,503	100.0	497,696	100.0	1.0
Beschäftigungsdynamik					
schließend	9,799	17.0	-	-	-
schrumpfend	14,579	25.4	-	-	-
stagnierend	18,484	32.1	-	-	-
wachsend	10,968	19.1	-	-	-
Neugründung	3,686	6.4	-	-	-
Gesamt	57,516	100.0	-	-	-
Einkommensklasse⁽⁴⁾					
unter 1,800 EUR	8,685	15.9	-	-	-
1,800 bis 2,299 EUR	11,122	20.4	-	-	-
2,300 bis 2,899 EUR	11,665	21.3	-	-	-
2,900 bis 3,499 EUR	9,190	16.8	-	-	-
3,500 EUR und mehr	13,995	25.6	-	-	-
Gesamt	54,657	100.0	-	-	-

¹⁾ Als Grundgesamtheit werden unselbständig beschäftigte ArbeiterInnen und Angestellte über 50 Jahren (Stichtag: 31. Mai 2006) herangezogen.

²⁾ Die Bewertung der Verhältnismäßigkeit der Teilnehmerstruktur im Vergleich zur Grundgesamtheit erfolgt auf Basis eines Indikators der relativen Inanspruchnahme (= Proportionalität). Dieser entspricht dem jeweiligen Anteil an den ATZG-BezieherInnen dividiert durch den Anteil an der Grundgesamtheit. Dabei gilt:
Werte > 1: überproportionale Teilnahme; Werte < 1: unterproportionale Teilnahme.

³⁾ Inklusive Bildungswesen und Gesundheit.

⁴⁾ Auf Basis der monatlichen Bruttoeinkommen.

Quelle: AMDB, IHS.

4.2. Einflussfaktoren auf Regimezugehörigkeit

In diesem Abschnitt werden die Zusammenhänge zwischen ATZG-Regime und Teilnehmerstruktur analysiert.²⁶ Aufgrund der geringen Teilnehmerzahl wird das ATZG-R I dabei nicht betrachtet. Die Probit-Regressionen (vgl. etwa Greene 2003) zielen darauf ab, den Einfluss einer Variablen *ceteris paribus* – d.h. bei Konstanzhaltung aller anderen Variablen – auf die Regimezugehörigkeit bzw. die Blockvariante (in Kapitel 4.3) zu bestimmen. Die Schätzergebnisse zeigen, ob ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem ATZG-Regime und den jeweiligen Merkmalen der Teilnehmerstruktur besteht. Im ersten Modell spiegelt ein positiver Koeffizient eine höhere Wahrscheinlichkeit wieder, mit einer bestimmten Merkmalsausprägung in das ATZG-R II zu gelangen. Signifikante Einflüsse auf die Regimezugehörigkeit gehen vom Geschlecht, Alter, Region, Wirtschaftsklasse, Beschäftigungsdynamik und Betriebsgröße sowie in abgeschwächter Form vom Einkommen aus.

Tabelle 11: Ergebnisse der Probit-Regressionen Regimezugehörigkeit

r01	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Intervall]
männlich	0.429	0.025	17.25	0.000	0.380 0.478
Alter bei Zugang	-0.111	0.004	-25.25	0.000	-0.120 -0.103
(Wien)					
Burgenland	-0.057	0.059	-0.97	0.334	-0.174 0.059
Kärnten	-0.455	0.038	-11.84	0.000	-0.531 -0.380
Niederösterreich	-0.398	0.025	-15.76	0.000	-0.448 -0.349
Oberösterreich	-0.526	0.023	-22.62	0.000	-0.572 -0.481
Salzburg	-0.551	0.033	-16.67	0.000	-0.616 -0.487
Steiermark	-0.260	0.030	-8.75	0.000	-0.319 -0.202
Tirol	-0.632	0.036	-17.78	0.000	-0.702 -0.563
Vorarlberg	-0.083	0.049	-1.68	0.092	-0.180 0.014
(Sachgüterproduktion)					
Land- und Forstwirtschaft	0.175	0.093	1.88	0.060	-0.007 0.356
Energie und Bergbau	-0.280	0.041	-6.89	0.000	-0.359 -0.200
Bauwirtschaft	0.110	0.035	3.16	0.002	0.042 0.179
Handel	0.036	0.024	1.46	0.145	-0.012 0.083
Gastgewerbe	0.025	0.060	0.42	0.675	-0.093 0.143
Verkehr	0.072	0.044	1.64	0.101	-0.014 0.159
Kredit- und Versicherungswesen	0.048	0.033	1.49	0.137	-0.015 0.112
Untern. Dienstleistungen	0.099	0.034	2.9	0.004	0.032 0.166
Öff. Verwaltung	-0.141	0.024	-5.95	0.000	-0.187 -0.094
Sonstige Dienstleistungen	-0.114	0.038	-2.98	0.003	-0.189 -0.039
Unbekannt	-0.278	0.145	-1.92	0.055	-0.563 0.006
(<1,800 EUR)					
1,800-2,299 EUR	-0.035	0.026	-1.37	0.171	-0.086 0.015
2,300-2,899 EUR	-0.060	0.026	-2.28	0.023	-0.112 -0.008
2,900-3,499 EUR	-0.048	0.028	-1.68	0.093	-0.103 0.008
>3,499 EUR	-0.041	0.028	-1.47	0.142	-0.095 0.014
(stagnierend)					
schließend	0.697	0.029	23.63	0.000	0.639 0.754
schrumpfend	0.159	0.020	7.83	0.000	0.119 0.199
wachsend	-0.078	0.021	-3.78	0.000	-0.119 -0.038
Neugründung	-0.780	0.029	-27.27	0.000	-0.836 -0.724
(<10 Ma.)					
11-50 Ma.	-0.152	0.027	-5.59	0.000	-0.205 -0.099
51-25 Ma.	-0.136	0.026	-5.26	0.000	-0.186 -0.085
251+ Ma.	-0.148	0.025	-5.9	0.000	-0.197 -0.099
_cons	7.527	0.237	31.83	0.000	7.063 7.990

Quelle: IHS.

²⁶ Siehe Anhang A3 für eine Darstellung der Teilnehmerstruktur nach ATZG-Regimen.

Die Probit-Ergebnisse ähneln erwartungsgemäß den bivariaten Verteilungen. Männer weisen eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit der Zugehörigkeit zum ATZG-R II auf. Der negative Zusammenhang zwischen Alter bei Eintritt und Zugangswahrscheinlichkeit in das ATZG-R II deutet darauf hin, dass das Zugangsalter im Zuge des Übergangs zur dritten Regelung, analog mit der Anhebung des frühestmöglichen Eintrittsalters, gestiegen ist. Nach Bundesländern weisen – relativ zur Referenzkategorie Wien – Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, die Steiermark und Tirol eine geringere Wahrscheinlichkeit für ATZG-R II auf. Die Ergebnisse nach Bundesländern korrespondieren mit der Verteilung der TeilnehmerInnen nach Bundesländern und ATZG-R und erklären sich primär aus dem relativen Rückgang der TeilnehmerInnen aus Wien am ATZG-R III.

Relativ zur Referenzkategorie Sachgüterproduktion, deren Teilnehmeranteil annähernd konstant bleibt, weisen die Branchen Energie und Bergbau, öffentliche Verwaltung und sonstige Dienstleistungen eine tendenziell höhere Zugehörigkeit zum ATZG-R III auf. TeilnehmerInnen aus den Branchen Bauwirtschaft und unternehmensbezogene Dienstleistungen „tendieren“ umgekehrt zum ATZG-R II.

Bei der betrieblichen Beschäftigungsdynamik zeigt sich relativ zur Referenzkategorie der stagnierenden Betriebe für schließende und schrumpfende Betriebe eine höhere bzw., bei wachsenden und neuen Betrieben, eine geringere Zugehörigkeit zum ATZG-R II.

Es findet sich ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und ATZG-R III. Tendenziell nimmt die Wahrscheinlichkeit, zum ATZG-R III zu gehören, mit höherem Einkommen zu, der Unterschied ist allerdings nur bei der mittleren Einkommensklasse statistisch signifikant.

4.3. Einflussfaktoren auf Wahl der Blockvariante

Tabelle 12 zeigt die Einflussfaktoren für die Inanspruchnahme der Blockvariante.²⁷ Ein positiver Koeffizient impliziert eine höhere Wahrscheinlichkeit zu blocken.

Tabelle 12: Ergebnisse der Probit-Regressionen – Block versus Nicht-Block

Block	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Intervall]
männlich	0.267	0.059	4.51	0.000	0.151 0.383
Alter bei Zugang	0.023	0.011	2.22	0.026	0.003 0.044
(Wien)					
Burgenland	-0.347	0.160	-2.16	0.030	-0.662 -0.033
Kärnten	-0.272	0.089	-3.05	0.002	-0.446 -0.097
Niederösterreich	0.393	0.062	6.39	0.000	0.273 0.514
Oberösterreich	0.342	0.056	6.09	0.000	0.232 0.453
Salzburg	0.381	0.076	5.01	0.000	0.232 0.529
Steiermark	0.000	0.072	0	0.998	-0.140 0.140
Tirol	-0.120	0.078	-1.54	0.123	-0.273 0.033
Vorarlberg	0.019	0.124	0.16	0.875	-0.223 0.261
(Sachgüterproduktion)					
Land- und Forstwirtschaft	-0.059	0.230	-0.26	0.796	-0.511 0.392
Energie und Bergbau	-1.090	0.091	-11.97	0.000	-1.269 -0.912
Bauwirtschaft	-0.618	0.083	-7.45	0.000	-0.780 -0.455
Handel	-0.346	0.057	-6.11	0.000	-0.457 -0.235
Gastgewerbe	-0.543	0.145	-3.74	0.000	-0.827 -0.258
Verkehr	-0.176	0.104	-1.7	0.090	-0.380 0.027
Kredit- und Versicherungswesen	0.104	0.083	1.26	0.206	-0.057 0.266
Untern. Dienstleistungen	-0.245	0.079	-3.11	0.002	-0.400 -0.091
Öff. Verwaltung	-0.090	0.054	-1.66	0.097	-0.196 0.016
Sonstige Dienstleistungen	-0.345	0.085	-4.04	0.000	-0.512 -0.178
Unbekannt	-0.647	0.332	-1.95	0.051	-1.297 0.003
(<1.800 EUR)					
1,800-2,299 EUR	0.059	0.059	1.01	0.311	-0.055 0.174
2,300-2,899 EUR	0.166	0.060	2.74	0.006	0.047 0.284
2,900-3,499 EUR	0.289	0.066	4.39	0.000	0.160 0.417
>3,499 EUR	0.159	0.064	2.49	0.013	0.034 0.284
(stagnierend)					
schließend	-0.463	0.086	-5.37	0.000	-0.631 -0.294
schrumpfend	-0.312	0.049	-6.4	0.000	-0.408 -0.217
wachsend	-0.113	0.049	-2.31	0.021	-0.209 -0.017
Neugründung	-0.285	0.055	-5.21	0.000	-0.392 -0.178
(<10 Ma.)					
11-50 Ma.	0.575	0.063	9.16	0.000	0.452 0.698
51-25 Ma..	0.917	0.061	15.08	0.000	0.798 1.036
251+ Ma.	0.999	0.059	16.83	0.000	0.883 1.115
_cons	-1.877	0.572	-3.28	0.001	-2.997 -0.756

Quelle: IHS.

Männer nehmen die Blockvariante überdurchschnittlich in Anspruch. Ältere TeilnehmerInnen blocken tendenziell mehr. Nach Bundesländern wird, relativ zur Referenzregion Wien, im Burgenland und in Kärnten weniger, in Niederösterreich, Oberösterreich und Salzburg mehr geblockt.

Relativ zur Referenzkategorie der Sachgütererzeugung wird in den Branchen Energie und Bergbau, Bauwirtschaft, Handel, Gastgewerbe, unternehmensbezogene Dienstleistungen und sonstige Dienstleistungen die Blockvariante signifikant weniger in Anspruch genommen.

²⁷ Siehe Anhang A4 für eine Darstellung der Teilnehmerstruktur nach ATZG-Typen.

Im Hinblick auf das Einkommen zeigt sich, relativ zu den Einkommen unter 1,800 EUR, die allgemeine Tendenz die ATZ bei mittleren und höheren Einkommen eher zu blocken.

Relativ zur Referenzkategorie der stagnierenden Betriebe weisen MitarbeiterInnen der Betriebe aller anderen Kategorien eine geringere Blockwahrscheinlichkeit auf. Im Vergleich zu den Kleinbetrieben wird in allen anderen Größenklassen stärker geblockt, die Wahrscheinlichkeit zu Blocken nimmt mit der Betriebsgröße tendenziell zu.

5. Arbeitsmarkteffekte des Altersteilzeitgeldes

Die theoretische Analyse hat gezeigt, dass die Anreizwirkungen des ATZG, etwa auf das volkswirtschaftliche Arbeitskräfteangebot der Älteren, nicht eindeutig ausfallen. Eine Bewertung der Arbeitsmarktwirkungen des ATZG muss daher empirisch erfolgen. In diesem Abschnitt werden die kausalen Arbeitsmarkteffekte der ATZ mit Hilfe von Matching-Verfahren quantifiziert. Analysiert werden die Wirkungen der ATZ auf Beschäftigung, Arbeitsvolumen und Arbeitslosigkeit.

5.1. Methodologie

Bei der kausalen Analyse geht man der Fragestellung nach, was wäre gewesen, wenn es keine Maßnahme (also kein ATZG) gegeben hätte. Als methodischer Ansatzpunkt zur Bestimmung der kausalen Effekten dient das sogenannte Rubin Causal Model (vgl. Rubin 1974). Dieses kann als methodisches Grundmodell aller Matching-Verfahren gesehen werden (vgl. etwa Gangl und Di Petre 2004). Ausgangspunkt dieses Modells sind potenzielle Ergebnisse Y (z.B. Beschäftigungstage), die jeweils abhängig vom Auftreten eines kausalen Faktors eintreten würden. Hierbei stellt sich aber das Problem, dass eine Person nicht gleichzeitig an einer Maßnahme teilgenommen und nicht-teilgenommen haben kann (fundamentales Evaluationsproblem). Wir können etwa die Beschäftigungstage eines/r ATZG-Beziehers/in beobachten, aber die sogenannte kontrafaktische Situation, wie viele Beschäftigungstage würde diese Person aufweisen, wenn sie nicht in ATZ wäre, ist unbeobachtbar. Als Lösung dieses Problems bieten sich statistische Matching-Verfahren an. Methodisch wird in dieser Studie ein „nearest-neighbour matching“-Verfahren verwendet (vgl. Abadie et al. 2004 bzw. Anhang A6). Beim statistischen Matching werden Personen gesucht, die sich dadurch auszeichnen, dass sie sich von der Maßnahmengruppe in ausgewählten Merkmalen nicht unterscheiden. Die Beschäftigungstage dieser Personen sind ein Schätzwert für die Beschäftigungstage, die ATZG-BezieherInnen aufweisen würden, wenn sie nicht in ATZ wären. Als Evaluationsparameter wird der sogenannte ATT (average treatment effect on the treated) berechnet, dieser misst den durchschnittlichen kausalen Effekt für die MaßnahmenteilnehmerInnen.

5.2. Quantifizierung der kausalen Effekte des ATZG

Im Folgenden werden kausale Wirkungen des ATZG auf die Beschäftigung (in Tagen), das Arbeitsvolumen und die Arbeitslosigkeit quantifiziert. Zunächst werden die (einzel-)jährlichen Effekte in kumulierter Form beschrieben. Dabei werden die Salden zwischen der Maßnahmen- und der (gematchten) Kontrollgruppe über mehrere Jahre addiert. Im Vordergrund steht zunächst der über vier Jahre nach Eintritt in die ATZ kumulierte Effekt. In

weiteren Schritten wird eine Differenzierung der jährlichen Effekte im zeitlichen Verlauf sowie der über vier Jahre kumulierten Wirkung nach Wirtschaftssektoren vorgenommen.

Datenbasis

Die Datenbasis dieser Untersuchung bildet die BMWA-AMS Arbeitsmarktdatenbank (AMDB). Zusätzlich wurden von Synthesis erstellte Daten über Arbeitszeitinformatoren auf individueller Ebene verwendet. Für die Analyse wurden die Geburtsjahrgänge 1943/44 (Männer) bzw. 1946/47 (Frauen) ausgewählt. Diese Jahrgänge wurden vor dem Hintergrund der Notwendigkeit eines ausreichend langen Beobachtungszeitraums selektiert. Die Maßnahmengruppe umfasst alle BezieherInnen von ATZG dieser Jahrgänge. Um den notwendigen Beobachtungszeitraum sicherzustellen, werden nur jene Personen, die vor 2004 in ATZ eintreten, berücksichtigt. Im ersten Schritt der Konstruktion der Kontrollgruppe werden alle Personen (der obigen Altersjahrgänge), die im Zeitraum 2000/2001 zumindest einen Tag als ArbeiterIn oder Angestellte/r beschäftigt waren, ausgewählt. Anhand der Altersverteilung bei Eintritt in die ATZ wird für diese Personengruppe ein fiktives Eintrittsdatum simuliert. Alle Personen, die an diesem Datum als ArbeiterIn oder Angestellte/r registriert waren, werden in die Kontrollgruppe aufgenommen. Daraus resultiert eine Stichprobe von 3,210 ATZG-BezieherInnen und eine Kontrollgruppe von 28,651 Personen bei den Frauen bzw. 6,142 und 23,810 bei den Männern.

Erwartungsgemäß unterscheidet sich die Kontrollgruppe in ihren relevanten Merkmalen noch von den ATZG-BezieherInnen (vgl. auch Tabelle A11). Daher wird ein statistisches Distanz-Matching-Verfahren verwendet (vgl. Abadie et al. 2004). Aufgrund der Reichhaltigkeit des Datensatzes sind sowohl Informationen über die Arbeitsmarkthistorie (etwa Beschäftigungsdauer), über persönliche Merkmale (etwa Krankheitsindikator) sowie Firmeninformationen (etwa Firmendynamik) als Matching-Variablen verfügbar. Dies ist insofern von Bedeutung, als kausale Wirkungen nur dann korrekt ermittelt werden können, wenn alle Merkmale, die Selektionsprozess und Ergebnisvariable beeinflussen, beobachtbar sind und berücksichtigt werden.²⁸ Konkret werden folgende Matching-Variablen verwendet: Beschäftigungstage (1, 2, 3 Jahre vor Eintritt); Arbeitslosigkeit, Krankenstandstage, Rentenbezug (jeweils kumuliert drei Jahre vor Eintritt); Betriebszugehörigkeit, Status ArbeiterIn oder Angestellte/r, Einkommen (bei Eintritt); Bundesland, Firmentyp, Wirtschaftsklasse, Betriebsgröße (bei Eintritt) sowie die Alterskohorte. Bei Letzterer erfolgt ein sogenanntes exaktes Matching, d.h., nur Personen aus der selben Kohorte werden gematcht.

²⁸ Diese wesentliche identifizierende Annahme wird in der Literatur als „conditional independence assumption (CIA)“, „ignorable treatment assignment“ oder „unconfoundedness“ bezeichnet.

Ergebnisvariablen

Welche kausale Wirkung geht von ATZ auf Beschäftigung, Arbeitsvolumen und Arbeitslosigkeit aus? Als Untersuchungszeitraum werden vier Jahre ab Eintritt in die ATZ verwendet. Alternativ werden auch die Resultate für drei und fünf Jahre dargestellt. Die Tage in Beschäftigung²⁹ innerhalb des Beobachtungszeitraums bilden die erste Ergebnisvariable.³⁰ Für die Messung des Effekts auf die Arbeitslosigkeit werden analog die Tage in registrierter Arbeitslosigkeit herangezogen. Die Variable Arbeitsvolumen kontrolliert um die Arbeitszeit und misst die Beschäftigungstage in Vollzeitäquivalenten.³¹

Kausale Effekte der ATZ

Über die ersten vier Jahre nach Eintritt zeigt sich ein signifikant positiver, wenngleich relativ geringer Beschäftigungseffekt. Kumuliert über den genannten Zeitraum bewirkt das ATZG eine Erhöhung der Beschäftigung um 15.1 Tage bei Männern bzw. 23.3 Tage bei Frauen. Dies entspricht einer kausalen Erhöhung der Beschäftigungswahrscheinlichkeit³² für die TeilnehmerInnen von etwa einem Prozentpunkt bei Männern bzw. 1.6 Prozentpunkte bei Frauen. Der jährliche Beschäftigungseffekt nimmt über den Beobachtungszeitraum ab (vgl. dazu auch Grafik 9). Bei Betrachtung eines über fünf Jahre kumulierten Beobachtungszeitraums ergibt sich bei den Männern ein signifikant negativer Beschäftigungseffekt, bei den Frauen ist der Effekt ebenfalls negativ, aber insignifikant.

Wird der Beschäftigungseffekt des ATZG nur an Beschäftigungstagen gemessen, so wird die Arbeitszeit der Beschäftigung nicht berücksichtigt. Eine Person gilt als beschäftigt, wenn sie, unabhängig von ihrer Arbeitszeit, in der AMDB als beschäftigt registriert ist. Da die Verringerung von Arbeitszeit eines der Merkmale der ATZ darstellt, muss zum Zweck der Quantifizierung von Arbeitsangebotseffekten das Arbeitsvolumen berücksichtigt werden. Für die TeilnehmerInnen wird über die Zeit des ATZG-Bezugs³³ eine kontinuierliche Reduktion der Arbeitszeit um 50% angenommen. Für die Kontrollgruppe erfolgt eine

²⁹ Tage registriert als ArbeiterIn oder Angestellte/r in der AMDB; man beachte, dass hier nicht um das Arbeitsvolumen kontrolliert wird, d.h. etwa ArbeitnehmerInnen in der Blockzeitphase werden als beschäftigt gezählt.

³⁰ Diese Maßzahl hängt von der Länge des Beobachtungszeitraums ab. Man könnte alternativ etwa die Beschäftigungswahrscheinlichkeit heranziehen. Diese errechnet sich aus dem Beschäftigungseffekt in Tagen dividiert durch Anzahl der Jahre *365.25.

³¹ Als Maßzahl wird die Vollzeitbeschäftigungswahrscheinlichkeit verwendet, diese errechnet sich als Tage in VZÄ durch Tage des Beobachtungszeitraums.

³² Die Beschäftigungswahrscheinlichkeit wird berechnet als Prozentwert der Differenz von Beschäftigungstagen zwischen Maßnahmengruppe und Kontrollgruppe dividiert durch die Anzahl der Tage im jeweiligen Beobachtungszeitraum. Ein positiver Beschäftigungseffekt von 15.1 Tagen in 4 Jahren (1,564 Tage) entspricht einer Erhöhung der Beschäftigungswahrscheinlichkeit um etwa 1%.

³³ Die mittlere Bezugsdauer (Median) beträgt bei den Frauen 730 Tage und bei den Männern 912 Tage.

Arbeitszeitbereinigung auf Basis der von Synthesis entwickelten Arbeitszeitdaten³⁴. Das Arbeitsvolumen ist definiert als der Anteil der vollzeitäquivalenten Beschäftigungstage an Tagen im jeweiligen Untersuchungszeitraum. Der Effekt auf das Arbeitsvolumen entspricht der Differenz zwischen Maßnahmen- und Kontrollgruppe in Prozentpunkten.

Während sich gemessen an Beschäftigungstagen, zumindest über drei bzw. vier Jahre, ein positiver Beschäftigungseffekt ergibt, zeigen sich unter Berücksichtigung der Arbeitszeit über alle Untersuchungszeiträume signifikant negative Effekte. Über einen Zeitraum von vier Jahren verringert die Teilnahme an ATZ das Arbeitsvolumen um rund 29 Prozentpunkte für Männer bzw. um rund 25 Prozentpunkte für Frauen.

Die Arbeitslosigkeit wird durch das ATZG merkbar gesenkt. Über einen Zeitraum von vier Jahren reduziert das ATZG die Zahl der Tage in Arbeitslosigkeit in Summe um 32.5 Tage für Männer bzw. 38.4 Tage für Frauen³⁵.

Tabelle 13: Kausale Arbeitsmarkteffekte des ATZG: kumulierte Effekte 3 bis 5 Jahre nach Eintritt

Wirkung auf ... kumuliert über ... Jahre	Männer	Frauen
<i>Beschäftigung</i> ⁽¹⁾		
3 Jahre (in Tagen)	61.1 **	51.3 **
4 Jahre (in Tagen)	15.1 *	23.3 *
5 Jahre (in Tagen)	-35.8 **	-17.3
<i>Arbeitsvolumen</i> ⁽²⁾		
3 Jahre (in Prozentpunkten)°	-31.5% **	-27.4% **
4 Jahre (in Prozentpunkten)°	-28.9% **	-24.7% **
5 Jahre (in Prozentpunkten)°	-26.2% **	-22.6% **
<i>Arbeitslosigkeit</i>		
3 Jahre (in Tagen)	-26.4 **	-32.8 **
4 Jahre (in Tagen)	-32.5 **	-38.4 **
5 Jahre (in Tagen)	-37.5 **	-43.2 **

* Signifikant auf 5%-Niveau. ** Signifikant auf 1%-Niveau.

⁽¹⁾ Beschäftigung in Tagen: Tage registriert als ArbeiterIn oder Angestellte/r in der AMDB, hier erfolgt keine Kontrolle des Arbeitsvolumens, Effekte daher ohne Berücksichtigung der Arbeitszeit (ATZ-TeilnehmerInnen in der Freizeitphase werden als beschäftigt gezählt.)

⁽²⁾ Berechnet als: (Differenz der FTE-Tage)/Tage Beobachtungszeitraum; wobei FTE-Tage= Tage in Vollzeitbeschäftigung. Zur Bestimmung der FTE-Tage bei ATZ-TeilnehmerInnen wird für den Zeitraum des ATZ-Bezugs eine kontinuierliche Reduktion der Arbeitszeit um 50% unterstellt.
Quelle: IHS.

Die jährlichen Effekte des ATZG variieren relativ stark. Die Beschäftigungstage pro Jahr nehmen sowohl in der Maßnahmen- als auch in der (gematchten) Kontrollgruppe über den Untersuchungszeitraum kontinuierlich ab (vgl. Grafik 9). Dies gilt für beide Geschlechter. Auf stetig abnehmendem Niveau weist die Maßnahmengruppe in den ersten beiden Jahren mehr Beschäftigungstage auf. Der Effekt gleicht sich im dritten Jahr aus. Im vierten und

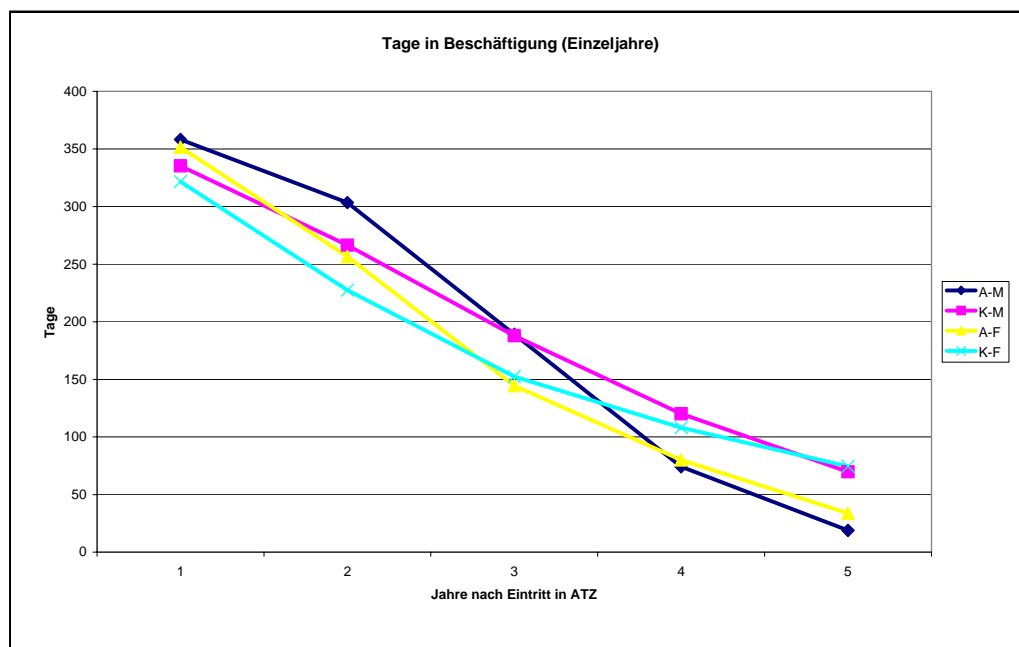
³⁴ In Anlehnung an die Regelungen des ATZG werden dabei alle Arbeitszeiten über 30 Wochenstunden als Vollzeit betrachtet.

³⁵ Definiert man die Arbeitslosenquote als Verhältnis der Tage in AL zu den Tagen in AL und Beschäftigung, würde die Quote der ATZG-BezieherInnen bei Wegfall der ATZ 6.4% statt 3.1% (Männer) bzw. 8% statt 3.7% (Frauen) betragen.

fünften Jahr weist die Maßnahmengruppe weniger Beschäftigungstage auf als die Kontrollgruppe. Daraus ergeben sich positive jährliche Beschäftigungseffekte in den ersten beiden bzw. negative Effekte in den beiden letzten Jahren. Im dritten Jahr wirkt das ATZG neutral (vgl. Grafik 9). Interessant ist hierbei, dass der Zeitverlauf darauf hindeutet, dass das ATZG nicht zu einer Verlängerung der Erwerbskarriere zu führen scheint, vielmehr dürften die TeilnehmerInnen mit Erreichen des frühestmöglichen Pensionsantrittsalters aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

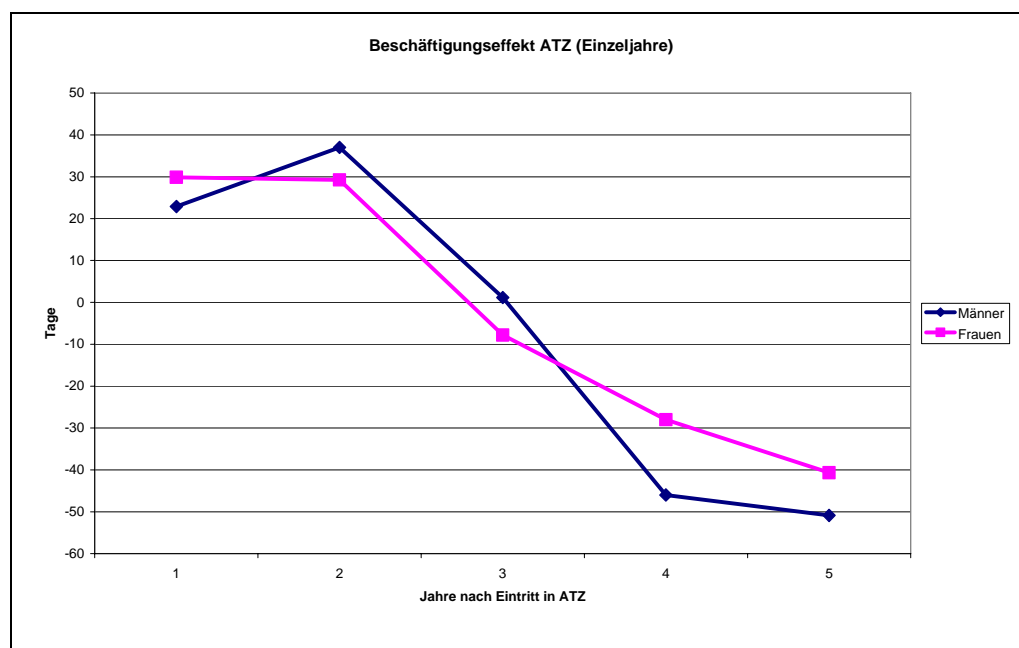
Zwar variieren auch die jährlichen Effekte auf die Arbeitslosigkeit, jedoch kehrt sich die Richtung nicht um. Der generell arbeitslosigkeitssenkende Effekt bleibt über den gesamten Untersuchungszeitraum aufrecht. Der stärkste Arbeitslosigkeitseffekt ist im zweiten Jahr zu beobachten (vgl. Grafik 10). Der jährliche Effekt verringert sich jedoch in den Folgejahren.

Differenziert nach Wirtschaftssektoren (vgl. Tabelle 14) zeigen sich Unterschiede nur im Hinblick auf den Beschäftigungseffekt. Im Produktionssektor führt die Teilnahme an ATZ über den Zeitraum von vier Jahren für männliche Teilnehmer zu einer signifikanten Erhöhung der Beschäftigung im Ausmaß von insgesamt 27.7 Tagen. Im Dienstleistungssektor ist jedoch kein signifikanter Beschäftigungseffekt festzustellen. Unter den weiblichen Beschäftigten weist die Maßnahmengruppe in beiden Sektoren zwar eine höhere Beschäftigung auf, jedoch ist kein signifikanter kausaler Effekt nachweisbar. Die kausalen Effekte auf das Arbeitsvolumen und die Arbeitslosigkeit variieren zwischen beiden Wirtschaftssektoren nur unwesentlich und weichen kaum von den allgemeinen Effekten (vgl. Tabelle 14) ab.

Grafik 9: Jährliche kausale Effekte auf Beschäftigung
Grafik 9A: Tage in Beschäftigung von Maßnahmen- und Kontrollgruppe, 1 bis 5 Jahre nach Eintritt (einzeljährlich)


Legende: A: ATZG-TeilnehmerInnen; K: Kontrollgruppe; M: Männer; F: Frauen;

Quelle: IHS.

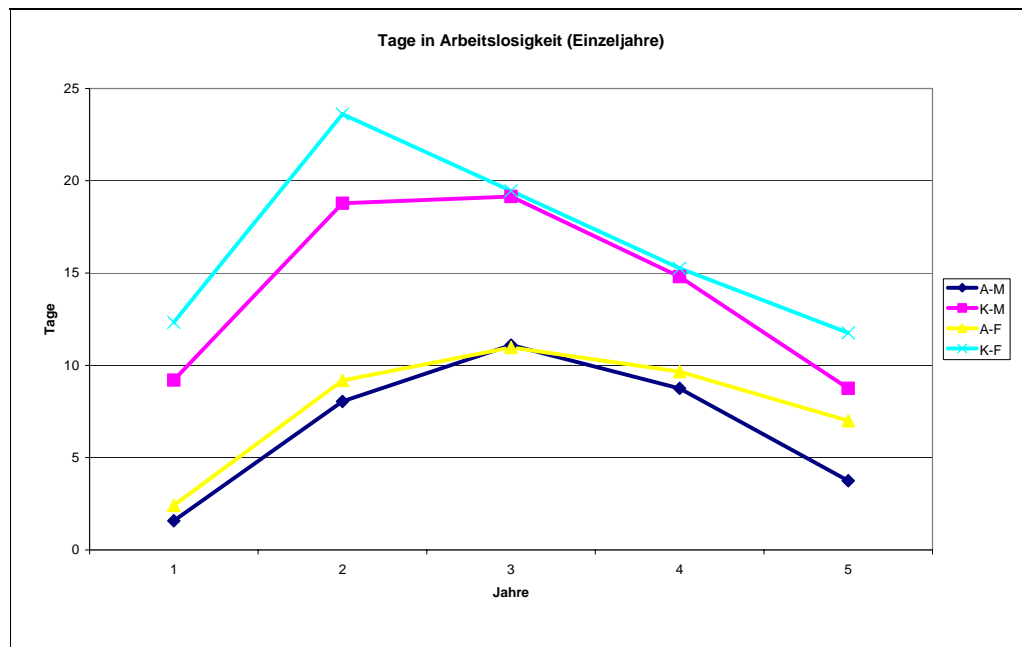
Grafik 9B: Kausale Effekte, 1 bis 5 Jahre nach Eintritt (einzeljährlich)


Legende: A: ATZG-TeilnehmerInnen; K: Kontrollgruppe; M: Männer; F: Frauen;

Quelle: IHS.

Grafik 10: Jährliche kausale Effekte auf Arbeitslosigkeit

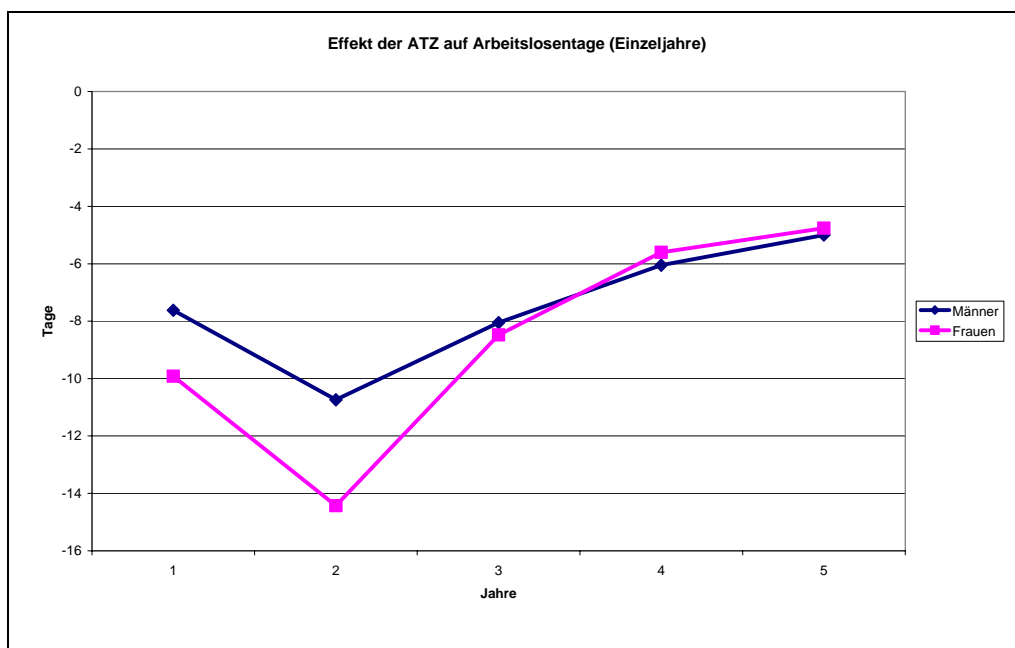
Grafik 10A: Tage in Arbeitslosigkeit von Maßnahmen- und Kontrollgruppe, 1 bis 5 Jahre nach Eintritt (einzeljährlich)



Legende: A: ATZG-TeilnehmerInnen; K: Kontrollgruppe; M: Männer; F: Frauen;

Quelle: IHS.

Grafik 10B: Kausale Effekte, 1 bis 5 Jahre nach Eintritt (einzeljährlich)



Legende: A: ATZG-TeilnehmerInnen; K: Kontrollgruppe; M: Männer; F: Frauen;

Quelle: IHS.

Tabelle 14: Kausale Arbeitsmarkteffekte des ATZG: kumulierte Effekte über 4 Jahre nach Eintritt, nach Geschlecht und Wirtschaftssektoren

Wirkung auf ... kumuliert über 4 Jahre	Sachgüter ^o	Dienstleistungen
Beschäftigung in Tagen ⁽¹⁾		
Männer	27.7 **	-1.6
Frauen	32.8	18.1
Arbeitsvolumen in PP ⁽²⁾		
Männer	-27.90% **	-30.10% **
Frauen	-22.30% **	-25.80% **
Arbeitslosigkeit in Tagen		
Männer	-31.3 **	-33.9 **
Frauen	-48.1 **	-36.1 **

* Signifikant auf 5%-Niveau. ** Signifikant auf 1%-Niveau.

^o Sachgüter: Sachgüterproduktion einschließlich Land- und Forstwirtschaft, Energie, Bergbau und Bauwirtschaft.

⁽¹⁾ Beschäftigung in Tagen: Tage registriert als ArbeiterIn oder Angestellte/r in der AMDB, hier erfolgt keine Kontrolle des Arbeitsvolumens, Effekte daher ohne Berücksichtigung der Arbeitszeit (ATZ-TeilnehmerInnen in der Freizeitphase werden als beschäftigt gezählt.)

⁽²⁾ Berechnet als: (Differenz der FTE-Tage)/Tage Beobachtungszeitraum;

wobei FTE-Tage= Tage in Vollzeitbeschäftigung. Zur Bestimmung der FTE-Tage bei ATZ-TeilnehmerInnen wird für den Zeitraum des ATZ-Bezugs eine kontinuierliche Reduktion der Arbeitszeit um 50% unterstellt.

Quelle: IHS.

5.3. Abschätzung der gesamtwirtschaftlichen Effekte des ATZG

Die bisherige Analyse konzentrierte sich auf die Wirkungen des ATZG auf die TeilnehmerInnen. Aufbauend auf diesen Ergebnissen ist es möglich, die gesamtwirtschaftlichen Effekte des ATZG zu untersuchen. Das Vergleichsszenario stellt hierbei die Situation ohne ATZ dar. Auf Grundlage der kumulierten kausalen Effekte nach vier Jahren sowie des Anteils der TeilnehmerInnen am Arbeitskräftepotenzial der, für diese relevanten, Altersgruppe³⁶ wurde eine Abschätzung der gesamtwirtschaftlichen Effekte des ATZG vorgenommen. Die kausalen Effekte des ATZG wurden anteilmäßig auf das Arbeitsangebot der 50-64-Jährigen bezogen.

Demnach erhöht sich die Beschäftigungswahrscheinlichkeit in dieser Altersgruppe durch das ATZG um 0.07 Prozentpunkte. Das Arbeitsvolumen der 50-64-Jährigen verringert sich durch das ATZG um 1.5 Prozentpunkte, und die Arbeitslosenquote der 50-64-Jährigen sinkt aufgrund des ATZG um 0.2 Prozentpunkte. Generell sind die gesamtwirtschaftlichen Effekte des ATZG demnach als eher gering einzustufen. Bei einer Bewertung des Altersteilzeitgeldes sind diesen makroökonomischen Effekten die Ausgaben (im Jahr 2006 etwa 456 Mio. EUR bzw. 0.18% des Bruttoinlandsprodukts) gegenüberzustellen.

³⁶ Im Jahr 2006 lag der Anteil der BezieherInnen von ATZG am Arbeitskräftepotenzial der über 50-Jährigen bei knapp über 5%.

6. Ergebnisse der Betriebsbefragungen

Dieses Kapitel basiert auf persönlichen Interviews mit einer oder mehreren VertreterInnen von insgesamt 15 Unternehmen bzw. Institutionen, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen bzw. genommen haben. Es handelt sich dabei durchwegs um Personen, die in die konkrete Abwicklung von Altersteilzeit eingebunden sind und Praxiserfahrungen mit dem Instrument gemacht haben.³⁷ Die leitfadengestützten Interviews wurden im Zeitraum von November 2007 bis Februar 2008 im jeweiligen Unternehmen bzw. in der jeweiligen Institution geführt, mit Einverständnis der InterviewpartnerInnen auf Tonband aufgenommen, transkribiert und themenzentriert ausgewertet.³⁸ Die Auswahl der Institutionen und Unternehmen erfolgte aus einer Liste von 50 Unternehmen, die in absoluten Zahlen die meisten Fälle von Altersteilzeit aufweisen und blieb aus Ressourcengründen auf die Bundesländer Wien, Niederösterreich (St. Pölten) und Oberösterreich (Linz) beschränkt. Durch diese Vorgehensweise sind Großbetriebe bzw. große Institutionen überrepräsentiert, was bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen ist. Bei der konkreten Auswahl wurde darauf geachtet, Unternehmen aus unterschiedlichen Wirtschaftsklassen sowie aus öffentlichen Einrichtungen einzubeziehen. Die Kontaktaufnahme erfolgte telefonisch. Mit einer Ausnahme konnten alle angesprochenen Unternehmen/Institutionen zur Mitarbeit an der Evaluation gewonnen werden.³⁹

Insgesamt unterscheidet sich die Umsetzung der Altersteilzeit in den Unternehmen/Institutionen deutlich voneinander, abhängig von den jeweiligen Rahmenbedingungen. Es werden im Folgenden daher jeweils die Bandbreite unterschiedlicher Eindrücke zu den einzelnen Themenbereichen aufgezeigt und in einem weiteren Schritt ausgewählte „typische Beispiele“ beschrieben.

6.1. Abwicklung der Altersteilzeit im Betrieb

In den meisten Institutionen hat sich im Lauf der Zeit eine Person als primäre Ansprechperson für Altersteilzeit etabliert. Die an Altersteilzeit interessierten Arbeitskräfte wenden sich zunächst an diese Person, um die Rahmenbedingungen für die Inanspruchnahme abzuklären. Der „typische Weg in die Altersteilzeit“ fängt also mit einem Informations- und Beratungsgespräch an, das dazu dient das Vorliegen der

³⁷ In allen Institutionen wurden VertreterInnen der Personalabteilungen interviewt, die mit der konkreten Abwicklung der Altersteilzeit betraut sind. Ergänzend wurden in den meisten Fällen auch die Vorgesetzten befragt, die über die Einbindung in Unternehmensstrategien Auskunft geben konnten.

³⁸ Ein Interview wurde telefonisch geführt und mit Tonband aufgezeichnet, bei einem weiteren aber wurde die Aufzeichnung abgelehnt.

³⁹ Beim ÖGB wurde die Mitarbeit an der Evaluation (konkret die Weitergabe von Informationen) ohne Begründung und Diskussionsbereitschaft prinzipiell abgelehnt.

Voraussetzungen (Versicherungszeiten, Arbeitszeitausmaß etc.) und die mit Altersteilzeit verbundenen Konsequenzen abzuklären (z.B. was das für Prämienzahlungen anlässlich von Dienstjubiläen bedeutet). Danach werden die InteressentInnen an Altersteilzeit an die Pensionsversicherungsanstalt verwiesen, um sich den konkreten Pensionsstichtag und die voraussichtliche Pensionshöhe ausrechnen zu lassen. Auf dieser Basis wird von der Personalabteilung die Entschädigung während der Altersteilzeitperiode berechnet (häufig für unterschiedliche Varianten – Reduktion um 40%, 50%, 60%), über die damit verbundenen Rahmenbedingungen informiert und mit dem unmittelbaren Vorgesetzten verhandelt, ob Altersteilzeit organisatorisch umsetzbar ist. Es wird nur in Ausnahmefällen davon gesprochen, dass der Wunsch eines/r Arbeitnehmers/in unmittelbar nicht realisiert werden konnte, weil der Betrieb nicht einverstanden ist. Einige Beispiele werden angeführt, in denen die konkrete Ausgestaltung von Altersteilzeit gemeinsam mit dem Vorgesetzten ausverhandelt wurde, um zu einer Lösung zu kommen, die sowohl für die/den jeweilige/n Beschäftigte/n als auch den Betrieb/die Institution akzeptabel erscheint. Dies ist v.a. dann der Fall, wenn die Einarbeitungsphase für NachfolgerInnen längere Zeit in Anspruch nehmen würde (z.B. bei AbteilungsleiterInnen oder bei Oberschwestern). Vor 2004 (Einführung der Ersatzkraftregelung) gab es – abgesehen von den angesprochenen Führungskräftebeispielen keine Fälle, in dem einem Altersteilzeitwunsch nicht bzw. nicht unmittelbar nachgekommen wurde. Mit der Ersatzkraftregelung stellt sich das zum Teil anders dar: Nur in zwei der befragten Organisationen wird dem Wunsch nach Altersteilzeit auch dann nachgegangen, wenn es keine Ersatzkraft gibt (d.h. die Förderung reduziert wird). In einem Unternehmen wurde seit Einführung der Ersatzkräfteverordnung keine neue Altersteilzeitvereinbarung abgeschlossen. In den anderen Fällen ist eine Ersatzkraft Voraussetzung für den Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung, d.h., sowohl der Zugang zur Altersteilzeit an sich als auch der konkrete Termin für die Inanspruchnahme werden davon beeinflusst (siehe unten).

In den Interviews wird betont, dass die Initiative überwiegend von den Beschäftigten ausgehe, nur in Ausnahmefällen wird von Seiten der Betriebsleitung ein/e Beschäftigte/r auf die Möglichkeit von Altersteilzeit angesprochen. Doch auch in solchen Fällen kommt eine Altersteilzeit nur zustande – so wird stets betont –, wenn der/die Beschäftigte zustimmt. Beispiele für ein solches Szenario sind z.B. Beschäftigte, die gehäufte Krankheits-episoden aufweisen, und wo es absehbar ist, dass eine Vollzeitbeschäftigung bis zum Pensionsantritt nicht mehr möglich ist. Im Falle von Standortschließungen oder aufgrund von wirtschaftlichen Problemen anstehenden Personalabbaumaßnahmen wird Altersteilzeit als die sozial verträglichste Alternative zu Kündigungen gesehen. Bei anstehendem Personalabbau wird von der Personalabteilung bzw. dem jeweiligen Vorgesetzten geprüft, welche Beschäftigte prinzipiell die Voraussetzung für Altersteilzeit erfüllen (Versicherungszeiten, Alter etc.). Diese werden dann gezielt darauf angesprochen.

In den meisten Unternehmen handelt es sich überwiegend um geblockte Altersteilzeit. In einer Organisation wird Altersteilzeit ausschließlich in der Form der kontinuierlichen

Reduktion der Arbeitszeit umgesetzt. In einem Unternehmen mit Schichtbetrieb stellt sich die nicht-geblockte Variante als nicht praktikabel dar, da Teilzeit nicht in Schichtpläne integrierbar ist, d.h., 99% der Altersteilzeit wird in der Blockvariante abgewickelt. In den meisten Institutionen wird der Großteil der Altersteilzeit in Form der Block-Variante durchgeführt bei gleichzeitig aber auch einigen nicht-geblockten Altersteilzeitfällen. Die nicht-geblockte Variante der Altersteilzeit ist v.a. in jenen Bereichen anzutreffen, die bereits einen hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten aufweisen. Hier gibt es ausreichend Erfahrung mit der Integration von Teilzeitbeschäftigten in Arbeitsabläufe und die entsprechende Veränderung von Arbeitsabläufen stellt sich als weniger problematisch dar.

Die Zielgruppe für die Inanspruchnahme von Altersteilzeit ist in den meisten Institutionen formal nicht eingeschränkt auf bestimmte Gruppen, Qualifikationsniveaus etc. In zwei Institutionen ist die Inanspruchnahme von Altersteilzeit für bestimmte Beschäftigtengruppen vorgesehen, die erschwerte/belastende Arbeitsbedingungen aufweisen (körperlich schwere Arbeit). Diese Konkretisierung der Zielgruppe ist in einem Fall durch eine Leitungsentscheidung und im anderen Fall durch eine Vereinbarung zwischen Belegschaftsvertretung und Unternehmensleitung festgeschrieben.

In einem Industriebetrieb sind ArbeiterInnen, die unter das Nachtschwerarbeitsgesetz (NSchG⁴⁰) fallen, aufgrund der früheren Möglichkeit aus dem Erwerbsleben auszuschcheiden de facto von der Inanspruchnahme von Altersteilzeit ausgeschlossen.

Freiwillige Mehrleistungen im Zusammenhang mit Altersteilzeit

In einem der interviewten Unternehmen wird eine Nettoersatzrate von 80% angestrebt, d.h. 5% freiwillig dazugezahlt, auch wenn das Einkommen über der Höchstbeitragsgrundlage liegt. In zwei anderen Unternehmen wird auch bei Einkommen über der Höchstbeitragsgrundlage eine Ersatzrate von 75% gezahlt, und in zwei weiteren Unternehmen wird die Inanspruchnahme von Altersteilzeit nicht an das Vorliegen einer Ersatzkraft gekoppelt (d.h. Altersteilzeit ist auch möglich, wenn es keine Förderung gibt).

In den anderen Institutionen erhalten Beschäftigte mit einem Einkommen über der Höchstbeitragsgrundlage nur den vom AMS geleisteten Einkommensersatz, d.h. hätten

⁴⁰ Im Nachtschwerarbeitsgesetz (NSchG) sind Schutzmaßnahmen für NachtschwerarbeiterInnen verankert, die eine Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der mit diesen Arbeiten verbundenen Erschwernissen bewirken sollen. Unter Nachtarbeit im Sinne des NSchG versteht man jede Arbeitsleistung von mindestens 6 Stunden zwischen 22.00 und 6.00 Uhr. Arbeitsbedingungen, die Nachtschwerarbeit darstellen, sind u.a. Arbeiten bei besonders belastender Hitze, in begehbaren Kühlräumen, bei dauernd starkem Lärm, unter Einwirkung von Erschütterungen und an Bildschirmarbeitsplätzen (unter gewissen Voraussetzungen). Bei Vorliegen einer bestimmten Anzahl von Beitragsmonaten mit Nachtschwerarbeitsbeiträgen vor dem Stichtag gebührt den Versicherten ein Sonderruhegeld (Männer ab dem 57. und Frauen ab dem 52. Lebensjahr) in Höhe der Invaliditätspension nach dem ASVG.

einen höheren Einkommensentfall. In diesen Fällen besteht kaum Interesse oder Inanspruchnahme von besser verdienenden Beschäftigten. Es wird häufig auch davon gesprochen, dass das Unternehmen „keinen Euro mehr bezahlt“. Dies deckt sich auch mit der Einschätzung, dass es sich bei Altersteilzeit um eine Maßnahme handelt, die von den Beschäftigten genutzt wird, und nicht um eine Maßnahme, die von den Betrieben/Institutionen aktiv umgesetzt wird (im Sinne einer Einbindung in betriebliche Strategien).

In einigen Betrieben kommt es zu einer De-facto-Einschränkung der Zielgruppe aufgrund der Begrenzung der Einkommensersatzzahlung mit der Höchstbeitragsgrundlage. Aufgrund des höheren Einkommensverlustes nehmen leitende Angestellte und Führungskräfte Altersteilzeit kaum in Anspruch. Es wird in einigen Interviews auch angesprochen, dass die Unternehmensleitung Altersteilzeit bei leitenden Angestellten oder Führungskräften nicht unterstützt bzw. nur in Ausnahmefällen zulässt (z.B. gesundheitliche Gründe). Es findet hier eine Art Selbstselektion statt, da diese Beschäftigtengruppen auch kaum Interesse an Altersteilzeit bekunden.

Motive für die Inanspruchnahme von Altersteilzeit

In jenen Betrieben, in denen die Initiative auch vom Unternehmen ausgeht, handelt es sich um Fälle, in denen Druck in Richtung der Reduktion der Kopfzahlen besteht („headcounts“) oder, im Fall von betrieblichen Krisen (z.B. Standortschließungen), durch die Altersteilzeit versucht wird Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Insbesondere in den letzten Fällen wird davon ausgegangen, dass die Betroffenen kaum Chancen auf einen anderen Arbeitsplatz mehr hätten, insbesondere aufgrund des Alters, langer Betriebszugehörigkeit und weiterer Charakteristika, die Schwervermittelbarkeit begründen (wie z.B. Migrationshintergrund). In diesem Zusammenhang wurde in einigen Institutionen den betroffenen Beschäftigten Altersteilzeit als eine „sozialverträgliche Option“ angeboten. *„[Altersteilzeit ist] die einzig gerechte Maßnahme, um ältere ArbeitnehmerInnen – wenn beide das wollen – Dienstgeber und Dienstnehmer – vorzeitig aus dem Erwerbsleben zu entlassen. Ansonsten gibt es nur Sozialpläne o.ä. Das bringt nur Unruhe mit sich.“*

Auf die Frage nach den auf Seiten der ArbeitnehmerInnen vermuteten Motiven für die Inanspruchnahme von Altersteilzeit (wenn die Initiative von den Beschäftigten ausgeht) wird primär der Wunsch nach einem möglichst frühen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben genannt. In einigen Fällen wird durch eine Reduktion der Arbeitszeit die Erwerbstätigkeit mit Betreuungsaufgaben im privaten Bereich (Pflege naher Angehöriger, Betreuung von Enkelkindern) vereinbart. In einigen Interviews wird Altersteilzeit als Möglichkeit für Personen gesehen, die aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen nicht mehr einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen können oder nicht damit rechnen, dies noch für mehrere Jahre zu können. In einem Fall wird Altersteilzeit insbesondere von Personen in Anspruch genommen,

die aufgrund körperlicher Beschwerden eine Invalidenpension beantragt hatten, diese aber negativ beschieden wurde. In diesem Kontext wird Altersteilzeit als einzige Möglichkeit einer längeren Partizipation am Erwerbsleben gesehen, ohne gravierende finanzielle Einbußen in Kauf nehmen zu müssen. In drei Institutionen werden auch Fälle genannt, in denen vereinzelt Beschäftigte bewusst aus dem Erwerbsleben hinausgleiten wollen und daher eine nicht-geblockte Variante wählen. Dies wird in Verbindung mit hoher Bindung an das Unternehmen (Loyalität) oder hohem beruflichen Engagement (das Projekt noch fertig machen) gebracht.

Information betriebsintern über Altersteilzeit

In den meisten Unternehmen wurden die MitarbeiterInnen über das Instrument der Altersteilzeit informiert. Dafür wurden die üblichen Informationsmedien für die Beschäftigten genutzt, wie z.B. Rundbriefe, Mitarbeiterzeitung. Häufig war auch die Belegschaftsvertretung in die Informationsarbeit eingebunden. In vier Institutionen wurde von Seiten des Unternehmens keinerlei Information an die Beschäftigten weitergeleitet, da die Beschäftigten aus den Medien oder aufgrund anderer Quellen ausreichend informiert waren (z.B. Beratung durch Arbeiterkammer). In keinem einzigen Fall wurde das Instrument der Altersteilzeit von Seiten der Unternehmensleitung oder der Personalabteilung aktiv „beworben“. Als Begründung wurde angegeben, dass sich die Information durch Mundpropaganda sehr rasch verbreitet habe und in den meisten Fällen dadurch mehr Interesse an Altersteilzeit entstanden ist, als das Unternehmen tatsächlich realisieren konnte.

In den meisten Fällen wird im Zuge der Informationsweitergabe an die Beschäftigten auch auf die Ersatzkraftregelung hingewiesen, insbesondere wenn das Vorhandensein einer Ersatzkraft eine Voraussetzung für den Abschluss einer neuen Altersteilzeitvereinbarung darstellt.

Ersatzkraft

Seit Jänner 2004 ist in den meisten Institutionen der Zugang zur Altersteilzeit gesunken, primär aufgrund der (Wieder-)Einführung der Ersatzkraftregelung. Abgesehen von den beiden bereits erwähnten Ausnahmen wird in allen Institutionen ausschließlich geförderte Altersteilzeit durchgeführt, d.h., der Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung wird vom Vorhandensein einer Ersatzkraft abhängig gemacht. In einigen Institutionen werden ausschließlich Lehrlinge als Ersatzkräfte herangezogen, da diese eine höhere Stabilität der Beschäftigung versprechen als SchulabgängerInnen oder arbeitslose Personen.

In jenen Institutionen, die ausschließlich Lehrlinge als Ersatzkräfte nominieren, ist die Zahl der möglichen Altersteilzeitkräfte durch die Zahl der Lehrlinge begrenzt. Da zumeist das Interesse an Altersteilzeit größer ist als die Zahl der Lehrlinge, führt dies dazu, dass ein

spezifisches Auswahlverfahren entwickelt wird. In einem Betrieb können sich InteressentInnen für Altersteilzeit „bewerben“ und erhalten dann im September (wenn die Lehrlingsaufnahme erfolgt ist) eine Zu- oder Absage. In anderen Fällen werden Altersteilzeitvereinbarungen während des gesamten Jahres geschlossen und die Ersatzkräfte erst mit der Einstellung der Lehrlinge gemeldet.

Bei sehr großen Institutionen wird weniger das Nominieren (Finden) der Ersatzkräfte als Problem beschrieben als vielmehr das „Nachverfolgen“ der Ersatzkräfte. Die Evidenzhaltung der Ersatzkräfte wird dann problematisiert, wenn es generell eine hohe Fluktuation gibt und daher Ersatzkräfte häufig nachnominert werden müssen. Dafür werden in den meisten Betrieben eigene Programme entwickelt, die dies unterstützen.

Im Zusammenhang mit der Nominierung von Lehrlingen als Ersatzkräfte stellt sich die Handhabung unterschiedlich dar. Von einem Konzern wird problematisiert, dass Lehrlinge nicht als Ersatzkräfte vom AMS akzeptiert werden, da die Lehrlingsausbildung zentral erfolgt und die Altersteilzeitfälle den einzelnen Konzernbetrieben zugeordnet sind. In einem anderen Konzern gibt es dagegen eine Vereinbarung mit dem AMS, dass zentral ausgebildete Lehrlinge als Ersatzkräfte nominiert werden können, auch wenn diese nach Ende der Lehrzeit innerhalb des Konzerns mobil sind.

Einbindung in Personalentwicklungsmaßnahmen

Altersteilzeit ist kaum in andere Personalentwicklungsmaßnahmen eingebunden. Sie wird bei der Personalplanung bis zu einem gewissen Grad mitberücksichtigt (wenn das Interesse bzw. Potenzial an Altersteilzeit im Zuge der Personalplanung für die Folgejahre einbezogen wird).

Insgesamt gibt es (neben der Altersteilzeit) kaum Maßnahmen in den befragten Institutionen, die sich an ältere ArbeitnehmerInnen richten. In zwei Unternehmen gibt es Programme, die auf eine ausgewogene Lebensarbeitszeit abstellen. In einem Betrieb ist es explizites Ziel der Unternehmensführung, das Know-how der Beschäftigten möglichst lange an das Unternehmen zu binden und eine ausgewogene Mischung aus jüngeren Beschäftigten, Beschäftigten im Haupterwerbsalter und älteren MitarbeiterInnen zu erreichen. Dafür wurde ein Mix an unterschiedlichen Maßnahmen aus den Bereichen Qualifizierung und Gesundheitsprävention geschaffen, der bereits frühzeitig ansetzt und auch die Grundlagen für „altersgerechtes Arbeiten“ schaffen soll. In einem anderen Betrieb wurde nach Einführung der Ersatzkraftregelung 2004 keine neue Altersteilzeitvereinbarung mehr geschlossen, da der administrative Aufwand – u.a. aufgrund falscher Informationen über die Handhabung der Ersatzkräfteverordnung – als zu hoch eingeschätzt wurde. Da nach wie vor Interesse an Altersteilzeit auf Seiten der ArbeitnehmerInnen bestand, wurde ein eigenes betriebliches Modell eingeführt. Dabei werden die Arbeitskräfte entsprechend der geleisteten

Arbeitsstunden entlohnt, und vom Unternehmen werden die Beiträge zur Pensionsversicherung wie bisher geleistet. In zwei weiteren Institutionen wird Altersteilzeit explizit als Instrument eingesetzt, um Arbeitsplätze für ältere Arbeitskräfte so zu gestalten, dass eine weitere Teilnahme am Erwerbsleben trotz gesundheitlicher Probleme möglich ist. In den letztgenannten Beispielen wurde im Zusammenhang mit der Altersteilzeit auch eine Diskussion um altersgerechte Arbeitsplätze ausgelöst, die die Thematik stärker in den Vordergrund gerückt hat. Im ersten der eben erwähnten Betriebe gab es diese Diskussion schon lange vor der Einführung der Altersteilzeit.

In den meisten anderen Institutionen werden die Fragen, wie altersgerechte Arbeitsplätze ausgestaltet sein können bzw. wie es älteren Personen ermöglicht werden soll, länger am Erwerbsleben teilzunehmen, in unterschiedlichem Ausmaß diskutiert. Derartige Diskussionen haben in jenen Bereichen, die durch Personalmangel und körperlich belastende Arbeitsbedingungen charakterisiert sind, mit der Pensionsreform (konkret der Anhebung des Pensionsalters) begonnen, sich aber noch nicht in konkreten Maßnahmen niedergeschlagen.

6.2. Kooperation mit dem AMS

Die Kooperation mit dem AMS wird von einem Drittel der Unternehmen als problemlos und unspektakulär beschrieben, dies betrifft den Raum Linz (3 Institutionen) und eine AMS-Geschäftsstelle in Niederösterreich. Nur eine Institution in Wien bezeichnet die Kooperation mit dem AMS als problemlos. Ansonsten wird die Zusammenarbeit als „aufwändig“, „bürokratisch“, „problematisch“, „starr“ oder „schwierig“ bezeichnet. Wenn es mehr als eine zuständige Ansprechperson gibt, wird die Kooperation als abhängig vom jeweiligen vis-à-vis beschrieben. Dabei wird auch davon gesprochen, dass es bei den verschiedenen Ansprechpersonen auch zu unterschiedlichen Ergebnissen in strittigen Fällen kommt und dass „Entscheidungen sehr flexibel gehandhabt werden“.

Als wenig problematisch wird der Abschluss der Altersteilzeitvereinbarung gesehen. Es gibt zwar vereinzelt strittige Fälle, z.B. wenn eine Person nur knapp die Voraussetzungen hinsichtlich bisheriger Versicherungsdauer erfüllt, d.h., wenn der Betrieb und das AMS zu anderen Ergebnissen kommen. Das wird aber nicht als Problem angesehen. Deutlich aufwändiger stellt sich die laufende Abwicklung der Altersteilzeit dar, u.a. weil diese überwiegend „händisch“ erfolgen muss und erheblicher Kontrollaufwand damit verbunden ist. Es wird davon gesprochen, dass es mehrere Jahre gedauert hat, bis sich die Abwicklung eingespielt hätte, oder dass erst jüngst (nach mehreren Jahren der Abwicklung) eigene EDV-Programme dafür entwickelt wurden, um die Abwicklung mit einem vertretbaren Zeitaufwand erledigen zu können. Institutionen, die eine EDV-unterstützte Abwicklung haben, bezeichnen den Zeitaufwand als erträglich, v.a. im Vergleich zur Situation davor. Institutionen, die derartige Programme (noch) nicht implementiert haben, sprechen von einem enormen

Zeitaufwand. In einem Interview wird der Aufwand als „*hart an der Grenze des noch Vertretbaren*“ bezeichnet.

Der hohe Aufwand entsteht im Zusammenhang mit den notwendigen Änderungsmeldungen, die mehrmals pro Jahr notwendig sind (z.B. nach der Indexanpassung der Löhne und Gehälter und ein zweites Mal nach den Kollektivvertragsverhandlungen). Dabei wird immer wieder beklagt, dass für diese Änderungsmeldungen keine elektronische Datenübermittlung zulässig ist. Mit der händischen Erfassung von Änderungsmeldungen und den häufig wechselnden MitarbeiterInnen beim AMS sind zusätzliche Fehlerquellen verbunden und dies bedingt einen hohen Zeitaufwand für die Kontrolle der Zahlungen.

In jenem Fall, in dem das Unternehmen freiwillig 5% mehr bezahlt, wird die Administration als besonders aufwändig beschrieben. Diese „*Mehrvergütung*“ führt dazu, dass die Abwicklung doppelt geführt werden muss, einmal für die Personalverrechnung selbst und einmal für das AMS.

Es werden u.a. auch mehrere konkrete Punkte vorgeschlagen, die die Administration der Altersteilzeit erleichtern könnten. Dabei wird besonders auf folgende Aspekte Bezug genommen, und zwar:

- dass das Formular der Altersteilzeitvereinbarung zwar von der Homepage des AMS downloadbar und online ausfüllbar ist, dieses aber nicht gespeichert werden kann. D.h. bei jeder Änderung muss das Formular neuerlich ausgefüllt werden.
- dass eine Abwicklung administrativer Akte per E-Mail nicht möglich ist. Weiters ist ein elektronischer Datentransfer nicht möglich.
- dass keine Bestätigung im Falle einer Genehmigung einer Altersteilzeit versandt wird, nur eine negative Entscheidung wird explizit kommuniziert.

Es wird in diesem Zusammenhang auch mehrmals erwähnt, dass eingebrachte Verbesserungsvorschläge nicht aufgegriffen wurden.

Da die Abwicklung generell sehr aufwändig ist und auch die Regelungen im Zusammenhang mit der Altersteilzeit nicht immer als eindeutig wahrgenommen werden, kam es in einigen Fällen zu Vorgesprächen bzw. Abstimmungsgesprächen mit VertreterInnen des AMS, um das Prozedere zu klären, gemeinsame Interpretationen unklarer Regelungen zu finden oder Abwicklungsabläufe zu vereinbaren. Derartige Vorgespräche werden im Nachhinein als sehr hilfreich und unterstützend empfunden, auch weil es in der Anfangsphase kaum spezifische Einschulungen oder Informationsmaterialien gab.

6.3. Gesamtbewertung der Maßnahme durch die InterviewpartnerInnen

Die Maßnahme selbst wird generell als sehr positiv gesehen, allerdings mit unterschiedlicher Zielsetzung im Hinterkopf (siehe unten). So wird beispielsweise die Altersteilzeit als „Geschenk an ArbeitnehmerInnen“ bezeichnet bzw. als Maßnahme, die es ArbeitnehmerInnen ermögliche, früher in Pension zu gehen. In drei Fällen wird die Altersteilzeit als eine von mehreren notwendigen Maßnahme bezeichnet, um die Arbeitswelt für ältere ArbeitnehmerInnen attraktiver bzw. „lebbarer“ zu machen. In diesen Betrieben wurde eine Diskussion um „altersgerechte“ Arbeitsplätze begonnen und wird dies auch als ein zentrales Thema für die nächsten Jahre gesehen. In fünf Fällen hat Altersteilzeit aber auch den Charakter eines Instruments zum sozialverträglichen Abbau von Personal (z.B. im Fall von betrieblichen Umstrukturierungen oder Krisenfällen, wie z.B. Standortschließungen).

6.4. Probleme/blinde Flecken im Zusammenhang mit Altersteilzeit

In mehreren Fällen haben sich insofern Probleme in der Abwicklung der geblockten Altersteilzeit ergeben, als nach der Pensionsharmonisierung einige Personen in Pension gehen hätten können, die zum damaligen Zeitpunkt bereits in Altersteilzeit waren. In einigen Fällen konnte noch eine Änderung der Altersteilzeitvereinbarung getroffen werden (d.h. Verkürzung der Aktivphase und der Ruhephase), in anderen Fällen war dies nicht mehr möglich. Dadurch kann es dazu kommen, dass ArbeitnehmerInnen am Ende „Überstunden“ auszuzahlen sind bzw. sein werden, und es ist für die betroffenen Betriebe noch nicht klar, was dies im Hinblick auf die Förderung bedeutet. Unklarheit herrscht auch darüber, ob diese „Überstunden“ mit Überstundenzuschlag auszubezahlen sind oder nicht. Dies wird in der Praxis unterschiedlich gehandhabt, in einem Fall ist sogar ein Gerichtsverfahren anhängig.

Weitere Probleme werden im Zusammenhang mit der Ersatzkraftregelung angesprochen. In den meisten Fällen schränkt die Ersatzkraftregelung den Zugang zur Altersteilzeit ein, in einigen Fällen wird auch die konkrete Ausgestaltung davon beeinflusst, z.B. wenn eine Altersteilzeitvereinbarung erst bei einer möglichen Einstellung einer Ersatzkraft abgeschlossen, d.h. bis dahin aufgeschoben, wird. Das Interesse an Altersteilzeit kann das Potenzial deutlich übersteigen (in einer Institution wird nur ein Drittel der Anträge „bewilligt“), und notwendige Selektionsmechanismen können auch zu Verstimmungen innerhalb der Belegschaft führen. Andererseits werden Probleme hinsichtlich der Ersatzkraftregelung thematisiert, wenn die Ersatzkräfte über Lehrlingsaufnahmen gestellt werden. Keine eindeutige Regelung scheint es für jene Fälle zu geben, in denen die Altersteilzeitperiode länger dauert als die Lehrausbildung, da nicht für alle Lehrlinge eine Weiterbeschäftigungsgarantie gegeben werden kann. Als problematisch wird dabei wahrgenommen, dass noch nicht klar ist, wie sich eine solche Situation auf die Förderung auswirken könnte. Unterschiedliche Vorgangsweisen von AMS-Geschäftsstellen gibt es auch

bei der Anrechnung von Lehrlingen als Ersatzkräfte in Konzernen mit zentral organisierter Lehrlingsausbildung.

Als eine Grenze der Inanspruchnahme wird immer wieder die Einkommenshöhe angesprochen. De facto kommen nur Personen in Frage, die über ein Einkommen verfügen, dass ihnen auch bei Reduktion auf 75% einen angemessenen Lebensstandard erlaubt. Gruppen mit niedrigen Einkommen sind im Grunde von der Maßnahme ausgeschlossen, wenn sie nicht über ein existenzsicherndes Einkommen eines/r Partners/in verfügen. Auf der anderen Seite kann die Höchstbeitragsgrundlage eine Zugangsbarriere darstellen, wenn das Unternehmen keine Zusatzleistungen im Fall der Altersteilzeit übernimmt und der Einkommensersatz für gut verdienende Beschäftigte damit deutlich unter 75% fällt.

Es wird auch mehrmals der Bedarf an bzw. Wunsch nach einer längeren Altersteilzeitperiode angeführt. Dies insbesondere in Bereichen mit belastenden Arbeitsbedingungen (z.B. Pflege) – d.h., hier wird der Bedarf an Altersteilzeit schon früher geäußert als die maximale Altersteilzeitperiode vor dem Pensionsantrittsalter. Insbesondere Personen, die einen erfolglosen Antrag auf Invaliditätspension gestellt haben, würden gerne früher Altersteilzeit in Anspruch nehmen. Allerdings ergeben sich weitreichende Probleme, wenn die Altersteilzeitperiode nicht mit dem frühestmöglichen Pensionsantrittsalter zusammenfällt (z.B. Verlust bei Abfertigung, Pensionshöhe). Eine Rückkehr in Vollzeit erscheint in der Praxis aber nicht realistisch und einer Verlängerung der Altersteilzeit ohne Förderung wird von den Betrieben abgelehnt.

Im Hinblick auf die Zielsetzung der Maßnahme zeigt sich eine sehr unterschiedliche Wahrnehmung bzw. Interpretation durch die InterviewpartnerInnen. In einigen Interviews wird die Zielsetzung der Maßnahme dahingehend interpretiert, dass möglichst viele Personen früh aus dem Erwerbsleben ausscheiden sollen, um jüngeren Arbeitskräften Platz zu machen. In einigen Interviews wird die Zielsetzung angesprochen, Personen länger im Erwerbsleben zu halten, die allerdings zumeist als verfehlt gesehen wird. In einem Interview wird die Maßnahme als Kompensation für körperlich belastende Arbeitsbedingungen gesehen und die Zielgruppe bzw. der Zugang zur Maßnahme entsprechend definiert. Einigkeit herrscht nur hinsichtlich der Zielsetzung der Ersatzkraftregelung – diese wird als Maßnahme zur Reduktion der Inanspruchnahme gesehen, da die Maßnahme wahrscheinlich zu teuer geworden sei, und soll neue Arbeitsplätze schaffen. Es wird angemerkt, dass die Attraktivität der Maßnahme durch die Einführung der Ersatzkräfteregelung 2004 gesunken sei.

6.5. „Idealtypen“ und Beschreibung ausgewählter Fallbeispiele

Ingesamt können die 15 in die Analyse einbezogenen Organisationen drei „idealtypischen Modellen“ zugeordnet werden, wobei sich in der Praxis aufgrund von Veränderungen im

Zeitverlauf und ambivalenten Zielsetzungen Überschneidungen ergeben können. Diese Zuordnung basiert auf qualitativen Interviews mit ausgewählten Institutionen und nicht auf einer repräsentativen Erhebung. D.h., die Größenordnungen können nicht direkt auf die Grundgesamtheit umgelegt werden. Es wird aber davon ausgegangen, dass die Palette unterschiedlicher Umsetzungsmodelle annähernd erfasst wurde. Zu berücksichtigen ist insbesondere, dass durch das beschriebene Auswahlprozedere große Institutionen (Großbetriebe, Verwaltungsbehörden, Gebietskörperschaften) repräsentiert sind, die eventuell weniger/andere Probleme im Zusammenhang mit der Ersatzkraftregelung haben.

Zum einen kristallisiert sich eine Gruppe von Institutionen heraus, die der Maßnahme indifferent gegenüberstehen, diese nicht aktiv in Unternehmensstrategien einbinden oder aus eigenem Interesse nutzen. Altersteilzeit wird als „Geschenk der öffentlichen Hand“ an die MitarbeiterInnen gesehen, und die Institution will den MitarbeiterInnen keine Steine in den Weg legen, wenn sie dieses Angebot nutzen möchten. In diesen Institutionen hat es keine aktive Informationspolitik über Altersteilzeit durch die Leitung gegeben (in einigen Fällen wurde durch die Belegschaftsvertretung informiert). Es werden nur in einem von fünf Fällen, die diesem Typ zuzurechnen sind, zusätzliche Zahlungen der Institution im Zusammenhang mit Altersteilzeit geleistet.

Der zweite Typ umfasst acht Institutionen und nutzt das Instrument der Altersteilzeit, um aus unterschiedlichen Gründen notwendigen Personalabbau auf möglichst sozialverträgliche Art und Weise durchzuführen. Die Notwendigkeit für Personalabbau entsteht im Zusammenhang mit umfassenden betrieblichen Reorganisationsprozessen, Standortschließungen oder wirtschaftlichen Krisensituationen. Hier wird das Instrument der Altersteilzeit als Alternative zu anderen Maßnahmen (z.B. Kündigungen, Sozialplan) gesehen, die wahrscheinlich innerhalb des Unternehmens mehr „Unruhe“ hervorgerufen hätten. Altersteilzeit war eine Option, die zum richtigen Zeitpunkt verfügbar war und genutzt wurde. Nach erfolgreichem Personalabbau („Erreichen der Sollbeschäftigung“) besteht kein weiteres Interesse mehr an Altersteilzeit und der Zugang wird restriktiver gehandhabt.

Zum dritten Typ zählen zwei Institutionen, die Altersteilzeit als Instrument für spezifische Zielgruppen definiert haben und damit auch eine individuelle Konkretisierung der Zielsetzung der Maßnahme vorgenommen haben. Im Zentrum steht, die Arbeitsbedingungen in bestimmten Bereichen den Bedürfnissen älterer Beschäftigter entsprechend zu adaptieren und damit altersgerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Beispiele für Typ 1

In einem Dienstleistungsunternehmen aus dem Finanzdienstleistungsbereich, in dem auch Druck in Richtung der Reduktion der Beschäftigtenzahlen besteht, wird Altersteilzeit nur auf Wunsch der ArbeitnehmerInnen durchgeführt. Es hat keine Information über das Instrument

an die Beschäftigten gegeben, diese haben sich selbst informiert oder es hat sich im Unternehmen herumgesprochen („Mundpropaganda“). Altersteilzeit ist eine Maßnahme (im Interview wird sie als „Geschenk“ bezeichnet) für die ArbeitnehmerInnen und wird v.a. mit der Möglichkeit früher in Pension zu gehen gleichgesetzt. Das Interesse an Altersteilzeit sowie der damit verbundene administrative Aufwand wurden vom Unternehmen zu Beginn unterschätzt. Mit der Einführung der Ersatzkraftregelung wurde beschlossen, keine weiteren Altersteilzeitvereinbarungen abzuschließen, da mit einem drastischen Anstieg des administrativen Aufwandes gerechnet wurde. Aufgrund des hohen Interesses der Beschäftigten wurde ein betriebliches Altersteilzeitmodell entwickelt, das eine Reduktion der Arbeitszeit bei aliquoter Reduktion des Einkommens vorsieht, und das Unternehmen bezahlt weiterhin Pensionsbeiträge wie für eine Vollzeitbeschäftigung. ArbeitnehmerInnen können sich bei einer Reduktion der Arbeitszeit um mehr als 25% abfertigen lassen und fallen mit der Teilzeitbeschäftigung unter die „Abfertigung neu“. Dieses betriebliche Altersteilzeitmodell ist eine von mehreren Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen, die unter einer gemeinsamen Initiative gebündelt werden.

In einer Institution der öffentlichen Verwaltung wird Altersteilzeit primär auf Wunsch der Beschäftigten durchgeführt. Die Institution übernimmt keine zusätzlichen Kosten, d.h., Personen mit einem Einkommen über der Höchstbeitragsgrundlage nehmen Altersteilzeit kaum in Anspruch. Es hat keine Information an die Beschäftigten gegeben. Für den Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung ist eine Ersatzkraft erforderlich, d.h., es kann auch zu Wartezeiten kommen. Die Inanspruchnahme entsteht primär aus dem Wunsch früher in Pension zu gehen bzw. nach höherer Lebensqualität. Generell herrscht das Bestreben vor Beschäftigten die Nutzung des Instrument nicht zu verwehren, solange dies nicht betrieblichen Interessen entgegensteht (z.B. wenn noch kein/e geeignete/r Nachfolger/in aufgebaut wurde) und nicht mit zusätzlichen Kosten für die Institution verbunden ist.

Beispiele für Typ 2

In einem Betrieb mit Konzernstruktur wird Altersteilzeit zum Teil bewusst als Instrument eingesetzt, um im Falle von Standortschließungen zu vermeiden, dass ältere Beschäftigte in die zu erwartende (Langzeit-)Arbeitslosigkeit entlassen werden. Gleichzeitig wird mit Altersteilzeit aber auch dem Wunsch der ArbeitnehmerInnen nachgekommen, früher aus dem Erwerbsleben auszuscheiden. Altersteilzeit kommt nur für einen Teil der Beschäftigten in Frage, und zwar für jene, die über ein entsprechendes Einkommen verfügen. Es wird thematisiert, dass bestimmte Personengruppen zwar „klassische Zielgruppe“ für Altersteilzeit wären (hinsichtlich Versicherungsdauer, Alter, gesundheitlicher Probleme), aber das reduzierte Einkommen nicht existenzsichernd wäre. Altersteilzeit wird nur dann durchgeführt, wenn es eine Ersatzkraft gibt. Es kann dadurch zu erheblichen „Wartezeiten“ für interessierte Beschäftigte kommen.

In einer Verwaltungsinstitution kam es im Zuge einer Verwaltungsreform zu gravierenden Reorganisationsprozessen, die insbesondere für ältere Beschäftigte nur schwer zu bewältigen waren (neue Qualifikationsanforderungen, geforderte regionale Mobilität). Es kam also zu Personalüberständen bei gleichzeitig bestehendem Personalbedarf. In dieser Situation war es durch Altersteilzeit möglich, den Bestand an Personal zu reduzieren und gleichzeitig durch die Aufnahme neuer Beschäftigter mit anderen Qualifikationen ausreichend Ersatzkräfte vorweisen zu können. Mit dem Ende der Reorganisationsprozesse ist das Interesse des Betriebs an Altersteilzeit deutlich zurückgegangen. Nunmehr wird der Zugang zur Altersteilzeit restriktiver gehandhabt.

Beispiele für Typ 3

In einer Gebietskörperschaft gibt es seit 2000 Altersteilzeit, ausschließlich auf Wunsch der ArbeitnehmerInnen und nur in Form einer kontinuierlichen Reduktion der Arbeitszeit. Dass es keine geblockte Altersteilzeit gibt, war Entscheidung der Leitung, die Negativschlagzeilen vermeiden wollte, die es im Zusammenhang mit einem anderen Betrieb in der Region gegeben hat („ArbeitnehmerInnen gehen spazieren und bekommen dafür Geld“). Die Altersteilzeit wird überwiegend von Personen in Anspruch genommen, die einen Antrag auf Invaliditätspension gestellt haben, diese aber nicht bewilligt wurde. Das sind insbesondere weibliche Beschäftigte im Bereich Pflege und Kinderbetreuung. Da es sich um frauendominierte Berufsbereiche mit einer hohen Teilzeitquote handelt, ist die Umsetzung von Teilzeit für Ältere kein Problem. Die Ersatzkräfte werden durch Lehrlingsaufnahmen gestellt. Dabei handelt es sich primär um Lehrlinge, die auch ohne Altersteilzeit ausgebildet worden wären, d.h., es gibt nur wenige zusätzliche Aufnahmen. Altersteilzeit wird hier als Maßnahme gesehen, um Beschäftigte bis zum Pensionsantrittsalter im Erwerbsleben zu halten und wird auch im Zusammenhang mit der altersgerechten Gestaltung der Arbeitswelt als wichtige Maßnahme gesehen.

In einer anderen Institution wurden gemeinsam mit der Belegschaftsvertretung konkrete Zielgruppen für Altersteilzeit definiert. Altersteilzeit wird dabei als Kompensation für schwere körperliche Arbeit gesehen. Es soll bewusst vermieden werden, dass Altersteilzeit von Personen in „klassischen Bürojobs“ in Anspruch genommen wird – dies sei nicht mit dem Ziel der Maßnahme zu vereinbaren.

7. Literatur

- Abadie, A. and G. Imbens (2002). Simple and Bias-Corrected Matching Estimators for Average Treatment Effects. NBER Technical Working Papers No 0283.
- Abadie, A. and G. Imbens (2006). Large Sample Properties of Matching Estimators for Average Treatment Effects. *Econometrica*, Vol 74 (1), p.235-267.
- Abadie, A. and G. Imbens (2007). Bias-Corrected Matching Estimators for Average Treatment Effects. Working Paper, Harvard [online]. Available from: <http://ksghome.harvard.edu> . [Accessed: 14.4.2008].
- Abadie, A., J. L. Herr, G. W. Imbens, and D. M. Drukker (2004). Implementing matching estimators for average treatment effects in Stata. *Stata Journal*, Vol 4 (3), p.290-311.
- AK (2000). Pensionsreform 2000. AK-aktuell 7/ 2000. Wien.
- AK (2005). Altersteilzeit und Arbeitsvertrag, Information zu Voraussetzungen und Regelungen. Wien.
- Altonji, J. and C. Paxson (1988). Labour supply preferences, hours constraints, and hours-wage trade-offs. In: *Journal of Labor Economics*, Vol 6 (2), p.254-276.
- AMS (2007a). Altersteilzeitgeld, Informationsfolder (Stand Jänner 2007). Wien.
- AMS (2007b). Geschäftsbericht 2006. Wien.
- Bacher, J. (2002). Statistisches Matching; Anwendungsmöglichkeiten, Verfahren und ihre praktische Umsetzung in SPSS. *ZA-Informationen* No 51, S. 38-66.
- Blau, D. M. and T. Shvydko (2007). Labor Market Rigidities and the Employment Behaviour of Older Workers. *IZA Discussion Papers* No 2996.
- BMWA (2005). Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik in Österreich. Wien.
- Boheim, R. and M. Taylor (2004). Actual and preferred working hours. *British Journal of Industrial Relations*, Vol 42 (1), p.149-166.
- Borjas, G. J. (2000). *Labor Economics*. 2nd ed., Boston (ao).

- Charles, K. K. and P. DeCicca (2007). Hours flexibility and retirement. *Economic Inquiry*, Vol 45 (2), p.251-267.
- Devischer, S. und D. Sanders (2007). Ageing and Life Course Issues, The Case of the Career Break Scheme (Belgium) and the Life Course Regulation (Netherlands). Working Party on Social Policy, Seminar on the Life Risks, Life Course and Social Policy, Paris.
- Devisscher, S. (2004). The Career Break (Time Credit) Scheme in Belgium and the Incentive Premiums by the Flemish Government. Discussion Paper, IDEA Consult, Brussels.
- EFA (2002). Flexible retirement. A snapshot of large employers' initiatives. London.
- Eichhorst, W. (2006). Beschäftigung Älterer in Deutschland: Der unvollständige Paradigmenwechsel. IZA Discussion Paper No 1985.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Eurofound (2004). Part-time Work in Europe. Dublin.
- European Opinion Research Group, EEIG (2004). The Future of Pension Systems. Special Eurobarometer No 161, Wave 56.1, Survey on behalf of the European Commission, DG Employment and Social Affairs, Brussels.
- Fallon, P. and D. Verry (1988). *The Economics of Labour Markets*. Oxford.
- Gangl, M. und T. A. DiPrete (2004). Kausalanalyse durch Matchingverfahren. DIW Discussion Paper No 401.
- Gielen, A. C. (2007). Working Hours Flexibility and Older Workers' Supply. IZA-Discussion Paper No 2946.
- GPA (2007). Altersteilzeit, GPA-Information. 6.2.2007, Wien.
- Greene, W. (2003). *Econometric Analysis*. fifth ed., Upper Saddle River (ao).
- Gruber, B. (2001). Die Pensionsreform 2000. WKÖ, Abteilung für Bildungspolitik und Wissenschaft, Wien.
- Gustman, A. L. and T. L. Steinmeier (2004). Minimum Hours Constraints, Job Requirements and Retirement. NBER Working Paper No 10876.

- Hammond, P. J. (2007). A Theorist's Reflections on Making Policy for an Intergenerational Global Economy. first Arcelli Lecture at the University of Piacenza, April 2007. Available from: <http://www2.warwick.ac.uk>. [Accessed: 17.4.2008].
- Hutchens, R. and K. Grace-Martin (2006). Employer Willingness To Permit Phased Retirement: Why Are Some More Willing Than Others? *Industrial & Labour Review*, Vol. 59 (4), p.525-546.
- IAB (2005). Arbeitsmarktpolitik für Ältere. IAB Kurzbericht 16/2005.
- IAB (2006). Internationaler Vergleich. IAB Kurzbericht 5/2006.
- Ilmakunnas, P. and S. Ilmakunnas (2006). Gradual retirement and lengthening of working life. Helsinki Centre of Economic Research Discussion Paper 121/2006.
- Imbens, G. (2004). Nonparametric Estimation of Average Treatment Effects under Exogeneity: A Review. *The Review of Economics and Statistics* No 86, p.4-29.
- Johnson, W. R. (2006). Hours Constraints in Market Equilibrium. *Virginia Economics Online Papers* No 367.
- Knell, M., W. Köhler-Töglhofer und D. Prammer (2006). Jüngste Pensionsreformen in Österreich und ihre Auswirkungen auf fiskalische Nachhaltigkeit und Pensionsleistungen. *Geldpolitik und Wirtschaft*, Q2/06, S. 72-100.
- Lissenburgh, S. and D. Smeaton (2003). Employment transitions of older workers. The role of flexible employment in maintaining labor market participation and promoting job quality. Bristol.
- Meghir, C. and E. Whitehouse (1997). Labour market transitions and retirement of men in the UK. *Journal of Econometrics*, Vol 79 (2), p.327-354.
- OECD (2005). Ageing and Employment Policies, Austria. Paris.
- OECD (2007). Pensions at a Glance, Public Policies across OECD Countries. Paris.
- Pedersini, R. (2001). Progressive retirement in Europe. *European Industrial Relations Observatory* 9/2001. Available from: <http://www.eurofound.europa.eu>. [Accessed: 16.4.2004].

- Penner, R. G., P. Perun, and E. Steuerle (2002). Legal and institutional impediments to partial retirement and part-time work by older workers. Urban institute research report, The Urban Institute, Washington DC.
- Prager, J. U. und A. Schleiter (2006). Älter werden – aktiv bleiben, Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter Erwerbstätigen in Deutschland. Gütersloh.
- Reinowski, E. (2006). Mikroökonometrische Evaluation und das Selektionsproblem – ein anwendungsorientierter Überblick über nichtparametrische Lösungsverfahren. Zeitschrift für Evaluation, 5 (2), S. 187-226.
- Rubin, D. B. (1974). Estimating causal effects to treatment in randomised and non-randomised studies. Journal of Educational Psychology, Vol 66, p.688-701.
- Sapsford, D. (1981). Labour Market Economics. Economics and Society Series No 9, London.
- Spycher S., M. Stamatiadis, B. Baumann und Baillod J. (2001). Evaluation des Pilotprojektes „Altersteilzeit“. Altersteilzeit im Bauhauptgewerbe. Bass Forschungsbericht.
- Stewart, M. und J. Swaffield (1997). Constraints on the desired hours of work of British men. The Economic Journal, Vol 107 (2), p.520-535.
- Tálos, E. und H. Obinger (2006). Sozialstaat Österreich zwischen Kontinuität und Umbau. Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Vlaamse overheid, Flemish government (2004). The Career Break (Time Credit) Scheme in Belgium and the Incentive Premiums by the Flemish Government.
- Wadensjö, E. (2006). Part-time pensions and part-time work in Sweden. IZA-Discussion Paper No 2273.

A. Anhang

A1. Berechnungsbeispiel Altersteilzeit – aktuelles Modell

Tabelle A1: Berechnungsbeispiel (aktuelles Modell)

Ein/e ArbeiterIn (der SV-Beitragsgruppe A1) vereinbart mit seinem/ihrer Dienstgeber eine Arbeitszeitreduktion von 40 auf 20 Stunden. Das durchschnittliche Bruttoentgelt des letzten Jahres betrug 3.000 EUR. Der Arbeitgeber stellt keine Ersatzkraft ein. Das Altersteilzeitgeld ersetzt die zusätzlichen Kosten des DG daher nur zur Hälfte. Rechenbeispiel basierend auf einer INFO der STGKK (vgl. <http://www.stgkk.at/mediaDB/120249.PDF>).

I) Berechnung des Lohnausgleichs sowie des neuen Bruttoentgelts

Kat.	Berechn.		in EUR
A		Bruttoentgelt I (für 100% der Arbeitszeit) – fiktive Beitragsgrundlage	3.000,00
B	50%*A	Bruttoarbeitsentgelt (für 50% Arbeitszeit)	1.500,00
C	50%*(A-B)	Lohnausgleich (50% d. Differenz von A und B)	750,00
D	B+C	Bruttoentgelt II (nach Reduzierung der Arbeitszeit)	2.250,00

II) Berechnung der Gesamtsumme der SV-Beiträge sowie sonst. Beiträge und Umlagen (Dienstgeber und DienstnehmerIn)

Kat.	Berechn.		in EUR
E	37,70%*A	SV-Beitrag gesamt (DG und DN für Beitragsgruppe A1) auf Basis v. Bruttoentgelt I (A)	1.131,00
F	1,00%*A	Wohnbauförderungsbeitrag gesamt auf Basis v. Bruttoentgelt I (A)	30,00
G	0,50%*A	Kammerumlage auf Basis v. Bruttoentgelt I (A)	15,00
H	0,70%*A	IESG-Zuschlag (Insolvenzentgeltfortzahlung) auf Basis v. Bruttoentgelt I (A)	21,00
I	1,53%*A	Mitarbeitervorsorgebeitrag (MV) auf Basis v. Bruttoentgelt I (A)	45,90
J	E+F+G+H+I	Gesamtsumme Beiträge u. Umlagen (DG und DN)	1.242,90

III) Berechnung des Dienstnehmeranteils

Kat.	Berechn.		in EUR
K	17,20%*D	SV-Beitrag DN (A1) auf Basis v. Bruttoentgelt II (D)	387,00
L	0,50%*A	Wohnbauförderungsbeitrag DN auf Basis v. Bruttoentgelt I (A) ⁽²⁾	15,00
G	0,50%*A	Kammerumlage auf Basis v. Bruttoentgelt I (A) ⁽²⁾	15,00
M	K+L+G	Dienstnehmeranteil	417,00

IV) Berechnung des Dienstgeberanteils

Kat.	Berechn.		in EUR
N	J-M	Dienstgeberanteil	825,90

V) Berechnung der "nicht zusätzlichen" Beiträge des Dienstgebers

Kat.	Berechn.		in EUR
O	20,50%*B	SV-Beitrag DG (A1) auf Basis v. Bruttoarbeitsentgelt (B)	307,50
P(=L)	0,50%*A	Wohnbauförderungsbeitrag DG auf Basis v. Bruttoentgelt I (A) ⁽²⁾	15,00
Q	0,70%*B	IESG-Zuschlag DG auf Basis v. Bruttoarbeitsentgelt (B)	10,50
R	1,53%*A	MV-Beitrag auf Basis v. Bruttoentgelt I (A)	45,90
S	O+P+Q+R	Summe der nicht-zusätzlichen DG-Beiträge	378,90

VI) Summe der "zusätzlichen Kosten" des Dienstgebers

Kat.	Berechn.		in EUR
C	50%*(A-B)	Lohnausgleich (50% d. Differenz von A und B)	750,00
T	20,50%*C+0,70%*C	zus. SV-Anteil DG (A1) und IE-Beitrag für Lohnausgleich	159,00
U	37,70%*(A-D)+0,70%*(A-D)	zus. SV-Beiträge gesamt (A1) und IE-Beitrag der Differenz von A und D	288,00
V	C+T+U	Summe der zusätzlichen Kosten	1.197,00
	T+U		447,00
	N-S	⁽¹⁾ Es gilt: T+U = N-S	447,00

VII) Höhe des Altersteilzeitgeldes

Kat.	Berechn.		in EUR
W	50%*V	Höhe des ATZG	598,50

¹⁾ Es gilt: Die Summe der zusätzlichen SV-Kosten des DG (T+U) entspricht der Differenz des Dienstgeberanteils (N) abzüglich der nicht-zusätzlichen SV-Kosten des DG (S). Weiters gilt: SV-Kosten DG (N) entsprechen der Gesamtsumme der SV-Beiträge und sonstigen Beiträgen und Umlagen (J) minus Dienstnehmeranteil (M), bzw. der Summe der "nicht-zusätzlichen" DG-Beiträge (S) plus der Summe der "zusätzlichen Kosten" des Dienstgebers (V) minus dem Lohnausgleich (C): N=J-M=S+V-C=825,9.

²⁾ Ad Kammerumlage (KU) und Wohnbauförderungsbeitrag (WF): Die Kammerumlage in der Höhe von 0,50% des Bruttoentgelts ist zur Gänze vom Dienstnehmer zu tragen. Der Wohnbauförderungsbeitrag in der Höhe von insgesamt 1% des Bruttoentgelts ist jeweils zur Hälfte vom DG und DN zu tragen. Wie auch bei den übrigen Beiträgen und Umlagen sieht das ATZ-Modell vor, dass WF und KU entsprechend der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Arbeitszeit (= fiktive Beitragsgrundlage) berechnet werden. Aufgrund der speziellen Konstruktion des ATZ-Modells führte dies dazu, dass Teile der KU bzw. des WF-Beitrags des Dienstnehmers vom Dienstgeber getragen wurden. Der Dienstnehmer musste die KU bzw. seinen WF-Beitrag ursprünglich nur von seinem verringerten Arbeitsentgelt plus dem Lohnausgleich (= Bruttoentgelt nach Reduzierung der Arbeitszeit) entrichten. Die Differenz auf die "volle" Summe wurde dem Dienstgeber angelastet. Dies hat sich durch das VwGH-Erkenntnis vom 21.12.2005 (Zahl: 2003/08/0015) geändert: Der Dienstnehmer hat nunmehr die KU sowie den DG-Anteil am WF-Beitrag auf Basis des Bruttoentgelts vor der Reduzierung der Arbeitszeit (= fiktive Beitragsgrundlage) zu tragen.

A2. Aggregation der Wirtschaftsklassen

Tabelle A2: Aggregation der Wirtschaftsklassen

AGGREGAT	WIRTSCHAFTSKLASSE	AGGREGAT	WIRTSCHAFTSKLASSE
1 lf	AA 01 Landwirtschaft, Jagd	2 enbb	EA 40 Energieversorgung
	AA 02 Forstwirtschaft		EA 41 Wasserversorgung
	BA 05 Fischerei und Fischzucht		FA 45 Bauwesen
2 enbb	CA 10 Kohlenbergbau, Torfgewinnung	4 bau	GA 50 Kraftfahrzeughandel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Tankstellen
	CA 11 Erdöl- und Erdgasbergbau sowie damit verbundene Dienstleistungen		GA 51 Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)
	CA 12 Bergbau auf Uran- und Thoriumerze		GA 52 Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen und ohne Tankstellen); Reparatur von Gebrauchsgütern
	CB 13 Erzbergbau	5 handel	HA 55 Beherbergungs- und Gaststättenwesen
	CB 14 Gewinnung von Steinen und Erden, sonstiger Bergbau		IA 60 Landverkehr; Transport in Rohrfernleitungen
3 mf	DA 15 Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln und Getränken		IA 61 Schifffahrt
	DA 16 Tabakverarbeitung	7 verkehr	IA 62 Flugverkehr
	DB 17 Herstellung von Textilien und Textilwaren (ohne Bekleidung)		IA 63 Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr; Reisebüros
	DB 18 Herstellung von Bekleidung		IA 64 Nachrichtenvermittlung
	DC 19 Ledererzeugung und -verarbeitung	8 kredit	JA 65 Kreditwesen
	DD 20 Be- und Verarbeitung von Holz (ohne Herstellung von Möbeln)		JA 66 Versicherungswesen
	DE 21 Herstellung und Verarbeitung von Papier und Pappe		JA 67 Mit dem Kredit- und Versicherungswesen verbundene Tätigkeiten
	DE 22 Verlagswesen, Druckerei, Vervielfältigung von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern	9 UNDL	KA 70 Realitätenwesen
	DF 23 Kokerei, Mineralölverarbeitung, Herstellung und Verarbeitung von Spalt- und Brutstoffen		KA 71 Vermietung beweglicher Sachen ohne Bedienungspersonal
	DG 24 Herstellung von Chemikalien und chemischen Erzeugnissen		KA 72 Datenverarbeitung und Datenbanken
	DH 25 Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren		KA 73 Forschung und Entwicklung
	DI 26 Herstellung und Bearbeitung von Glas, Herstellung von Waren aus Steinen und Erden	10 OVwS	KA 74 Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen
	DJ 27 Metallerzeugung und -bearbeitung		LA 75 Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung
	DJ 28 Herstellung von Metallerzeugnissen		MA 80 Unterrichtswesen
	DK 29 Maschinenbau	11 sdl	NA 85 Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen
	DL 30 Herstellung von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen		OA 90 Abwasser- und Abfallbeseitigung und sonstige Entsorgung
	DL 31 Herstellung von Geräten der Elektrizitätserzeugung, -verteilung u.Ä.		OA 91 Interessenvertretungen, kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen, sonstige Vereine
	DL 32 Rundfunk-, Fernseh- und Nachrichtentechnik		OA 92 Kultur, Sport und Unterhaltung
	DL 33 Medizin-, Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, Optik	PA 96	OA 93 Erbringung von sonstigen Dienstleistungen
	DM 34 Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen		PA 95 Private Haushalte mit Hauspersonal
	DM 35 Sonstiger Fahrzeugbau		PA 96 Herstellung von Waren durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt
	DN 36 Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräten, Spielwaren und sonstigen Erzeugnissen	QA 99	PA 97 Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt
	DN 37 Rückgewinnung (Recycling)		QA 99 Exterritoriale Organisationen und Körperschaften

A3. Auswertung der Teilnehmerstruktur nach ATZG-Regime

Auf Grundlage des Erstzugangsdatums und der Kodierung (Datum bei Beginn der ersten ATZG-Episode) wird die Unterscheidung nach ATZG-Regimen vorgenommen. Das ATZG-R I umfasst dabei jene TeilnehmerInnen, deren Zugangsdatum (Datum des Beginns der ersten Episode) im Jahr 2000 liegt. Das ATZG-R II umfasst die Zugänge der Jahre 2001 bis 2003, das ATZG-R III umfasst die Zugänge ab 2004. Die größte Zahl von Teilnahmen entfällt auf das ATZG-R II. Auf das ATZG-R III entfallen 15.3%, auf das ATZG-R I lediglich 2.3%. Die Ergebnisse der Auswertung zur Verteilungsstruktur der ATZ-TeilnehmerInnen nach ATZG-Regimen sind der Übersichtstabelle (vgl. Tabelle A5) am Ende von diesem Kapitel A3 zu entnehmen.

TeilnehmerInnen nach Geschlecht und ATZG-Regime

Im Hinblick auf die geschlechtsspezifische Verteilung weisen das zweite und dritte Regime nur marginale Unterschiede auf. Der Männeranteil ist seit dem Inkrafttreten der neuen Regelungen am 1.1.2004 geringfügig von 53.3% auf 54.8% angestiegen. Auffällig ist, dass Frauen am ersten Modell insgesamt stärker partizipierten als Männer (vgl. Tabelle A5).

TeilnehmerInnen nach Eintrittsalter und ATZG-Regime

Mit der Reform des ATZG im Jahr 2004 ist das durchschnittliche Eintrittsalter um knapp 10 Monate gestiegen, wobei der Anstieg bei den Frauen etwas stärker ausgefallen ist.

Tabelle A3: Durchschnittsalter bei Eintritt in ATZ nach Geschlecht und ATZG-Regime

	ATZG-R I ⁽¹⁾	ATZG-R II ⁽¹⁾	ATZG-R III ⁽¹⁾
Gesamt	54.5	54.4	55.2
Männer	56.8	56.3	56.9
Frauen	52.5	52.2	53.1

⁽¹⁾ ATZG-R I: Erstes Regime vom 1.1.2000 bis 30.9.2000; ATZG-R II: Zweites Regime vom 1.10.2000 bis 31.12.2003; ATZG-R III: Drittes Regime ab 1.1.2004.
Quelle: AMDB, IHS.

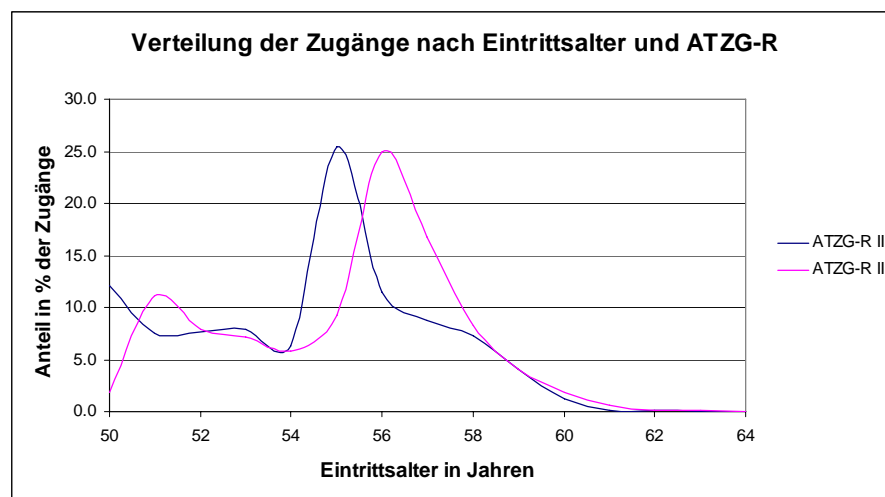
Mit dem Übergang vom ATZG-R II zum ATZG-R III hat sich das (allgemeine) Eintrittsalter etwas nach oben verschoben. Lag die Zugangsspitze im zweiten Regime noch bei den Jahrgängen der 55- bzw. 56-Jährigen (mit einem gemeinsamen Anteil von rund 37% aller Jahrgänge), so lag der ‚Peak‘ beim ATZG-R III bei den 56- und 57-Jährigen (mit einem gemeinsamen Anteil von rund 41.7%).

Tabelle A4: Verteilung der Zugänge bezüglich Eintrittsalter nach ATZG-Regime

	absolut			relativ			kumulativ		
	ATZG-R I ⁽¹⁾	ATZG-R II ⁽¹⁾	ATZG-R III ⁽¹⁾	ATZG-R I ⁽¹⁾	ATZG-R II ⁽¹⁾	ATZG-R III ⁽¹⁾	ATZG-R I ⁽¹⁾	ATZG-R II ⁽¹⁾	ATZG-R III ⁽¹⁾
50 Jahre	102	5,736	164	7.77	12.09	1.87	7.77	12.09	1.87
51 Jahre	111	3,588	974	8.46	7.57	11.10	16.23	19.66	12.97
52 Jahre	148	3,640	694	11.28	7.67	7.91	27.52	27.33	20.87
53 Jahre	176	3,756	630	13.41	7.92	7.18	40.93	35.25	28.05
54 Jahre	73	2,974	506	5.56	6.27	5.77	46.49	41.52	33.82
55 Jahre	153	12,089	817	11.66	25.49	9.31	58.16	67.01	43.12
56 Jahre	175	5,439	2,185	13.34	11.47	24.89	71.49	78.48	68.02
57 Jahre	156	4,137	1,477	11.89	8.72	16.83	83.38	87.21	84.85
58 Jahre	151	3,455	730	11.51	7.28	8.32	94.89	94.49	93.16
59 Jahre	57	1,925	354	4.34	4.06	4.03	99.24	98.55	97.20
60 Jahre	7	578	161	0.53	1.22	1.83	99.77	99.77	99.03
61 Jahre	1	60	56	0.08	0.13	0.64	99.85	99.89	99.67
62 Jahre	2	39	15	0.15	0.08	0.17	100.00	99.98	99.84
63 Jahre	0	8	13	0.00	0.02	0.15	100.00	99.99	99.99
64 Jahre	0	3	1	0.00	0.01	0.01	100.00	100.00	100.00
Gesamt	1,312	47,427	8,777	100.00	100.00	100.00			

¹⁾ ATZG-R I: Erstes Regime vom 1.1.2000 bis 30.9.2000; ATZG-R II: Zweites Regime vom 1.10.2000 bis 31.12.2003; ATZG-R III: Drittes Regime ab 1.1.2004.

Quelle: AMDB, IHS.

Grafik A1: Verteilung der Zugänge bezüglich Eintrittsalter nach ATZG-Regime

Quelle: AMDB, IHS.

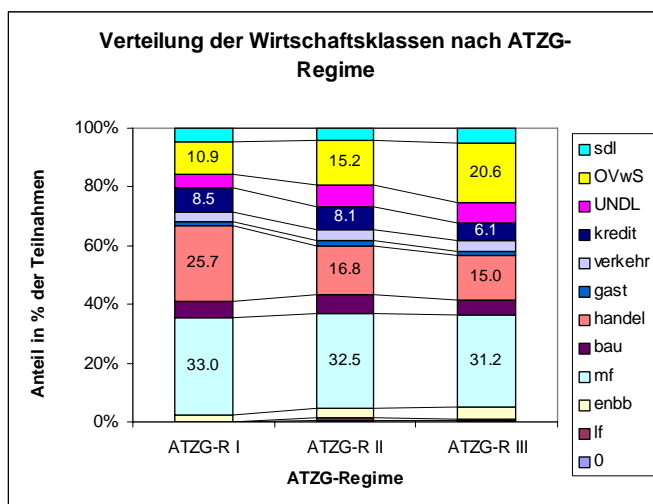
TeilnehmerInnen nach Bundesländern und ATZG-Regime

Im Bundesländervergleich zeigt sich, dass der relative Anteil an Zugängen insgesamt vor allem in Wien, der Steiermark, Ober- und Niederösterreich auf Änderungen der ATZ-Bedingungen reagiert. Mit dem Wechsel zum vergleichsweise lockeren ATZG-R II ist der Teilnahmeanteil in Wien relativ stark, von 16.7% im ATZG-R I auf 27.1% im ATZG-R II, gestiegen. Die Änderung der Zugangsbedingungen zu Beginn des Jahres 2004 hatte umgekehrt einen Rückgang des relativen Anteils auf 21.3% zur Folge. Reziprok zur Entwicklung in Wien ist der relative Anteil der TeilnehmerInnen in Oberösterreich mit dem Übergang zum ATZG-R II von 23.4% auf 22% gesunken bzw. mit dem Übergang zum ATZG-R III auf 26.4% gestiegen (vgl. Tabelle A5).

TeilnehmerInnen nach Wirtschaftsklassen und ATZG-Regime

Im Vergleich nach Wirtschaftsklassen zeigt sich, dass der relative Anteil an ATZ-Teilnahmen insbesondere im Bereich der öffentlichen Verwaltung (inklusive Unterricht und Gesundheit) analog zur Änderung der Zugangsbedingungen steigt. Im geringeren Ausmaß ist eine ähnliche Entwicklung in den Bereichen Energie und Bergbau bzw. Verkehr erkennbar. Im Bereich der Sachgütererzeugung, auf den der größte Anteil der Teilnahmen entfällt, ist ein marginaler Rückgang über beide Systemwechsel erkennbar. Eine ähnliche Entwicklung fand in den Bereichen Handel bzw. Kredit- und Versicherungswesen statt. In den Branchen Bauwesen, unternehmensbezogene Dienstleistungen bzw. Gastgewerbe ist der relative Anteil an Teilnahmen mit dem Übergang zum ATZG-R II gestiegen und mit dem Übergang zum ATZG-R III gesunken.

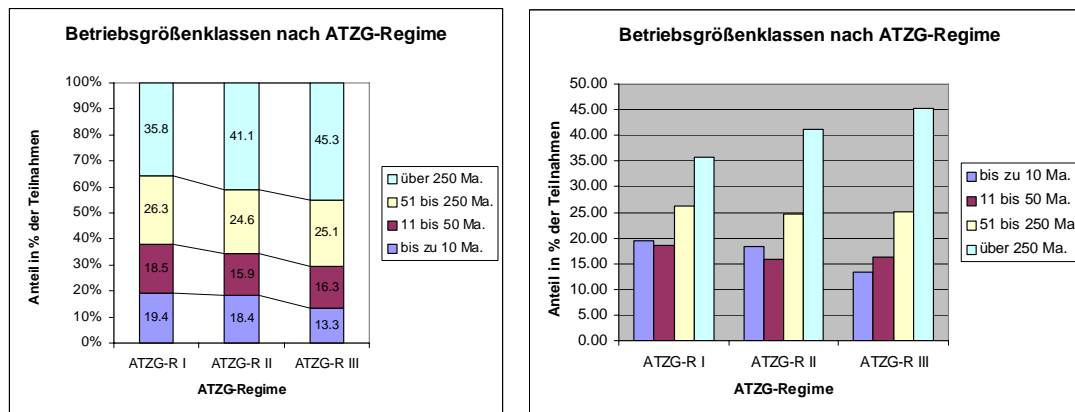
Grafik A2: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Wirtschaftsklassen und ATZG-Regime



Quelle: AMDB, IHS.

TeilnehmerInnen nach Betriebsgröße und ATZG-Regime

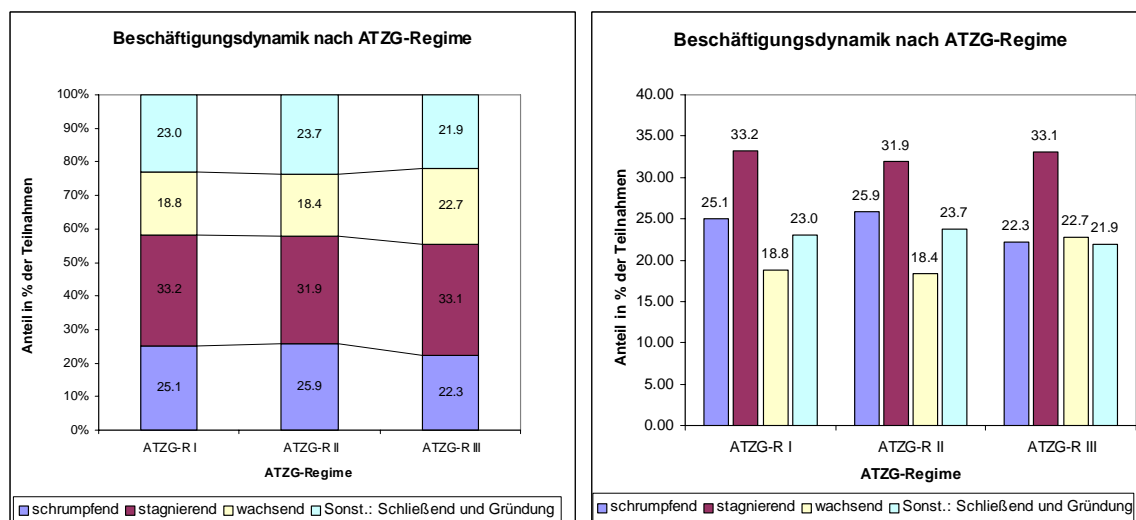
ATZ-TeilnehmerInnen sind zu einem Großteil in Betrieben mit mehr als 250 MitarbeiterInnen beschäftigt. Der Anteil der Großbetriebe ist mit den Übergängen vom ATZG-R I zum ATZG-R II und vom ATZG-R II zum ATZG-R III angewachsen. Entfielen im ersten Modell noch 35.8% der Teilnahmen auf Betriebe mit mehr als 250 MitarbeiterInnen, so waren es im ATZG-R III bereits 45.3%. Der zweitgrößte Anteil entfällt auf Betriebe mit 51 bis 250 MitarbeiterInnen. Der Anteil dieser Betriebe ist im Verlauf marginal gesunken. Auf Betriebe mit bis zu 10 MitarbeiterInnen entfällt mit 13.3% im ATZG-R III der kleinste Anteil von Teilnahmen. Der Anteil der Kleinbetriebe ist insbesondere seit Inkrafttreten der neuen Regelungen am 1.1.2004 gesunken.

Grafik A3: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Betriebsgrößenklassen und ATZG-Regime

Quelle: AMDB, IHS.

TeilnehmerInnen nach betrieblicher Beschäftigungsdynamik und ATZG-R

Die Verteilung der Beschäftigungsdynamik der Betriebe mit ATZ basiert auf einem Vergleich der durchschnittlichen Mitarbeiterzahl in der Periode 2001 bis 2003 mit der Periode von 2004 bis 2007. Die Anzahl der MitarbeiterInnen wurde am Stichtag 31. Mai gemessen. Vor dem Hintergrund des späteren Eintrittsdatums in das ATZG-R III ist der Anteil von „Neugründungen“ hier naturgemäß höher, vice versa ist der Anteil von Schließungen im ATZG-R I höher. Der Vergleich der drei ATZG-Regime nach der Beschäftigungsdynamik des Betriebes konzentriert sich daher auf die Kategorien „schrumpfend“, „stagnierend“ und „wachsend“. Dabei zeigt sich, dass der Anteil der wachsenden Betriebe an der Verteilung der Eintritte in ATZ seit Inkrafttreten der neuen Bedingungen zu Beginn des Jahres 2004 von 18.4 auf 22.7% gestiegen ist. Dies könnte als Hinweis dahingehend interpretiert werden, dass sich wachsende Betriebe, diese weisen in der zweiten Bemessungsperiode einen Anstieg der Mitarbeiterzahl von mehr als 10% auf, leichter auf die Restriktion der verpflichtenden Ersatzkraftanstellung einstellen konnten.

Grafik A4: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Beschäftigungsdynamik und ATZG-Regime

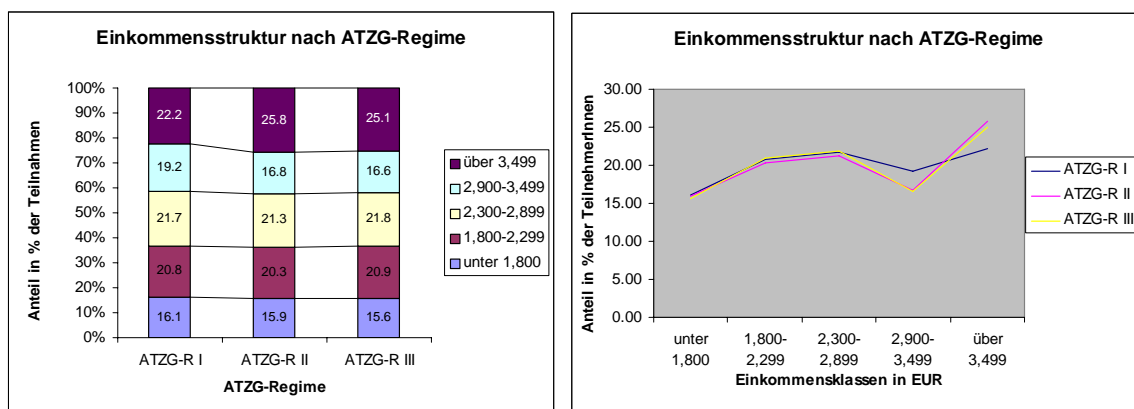
Quelle: AMDB, IHS.

Umgekehrt ist der Anteil schrumpfender Betriebe, diese weisen in der zweiten Bemessungsperiode einen Rückgang der Mitarbeiterzahl von mehr als 10% auf, von 25.9% im ATZG-R II auf 22.3% im ATZG-R III leicht zurückgegangen. Der größte Anteil entfällt weiterhin auf stagnierende Betriebe. Der Anteil stagnierender Betriebe ist mit dem Übergang in das ATZG-R III sogar leicht von rund 32 auf 33.1% gestiegen.

Einkommensstruktur der TeilnehmerInnen nach ATZG-Regime

Im Hinblick auf die Verteilung nach Einkommensklassen weisen die drei ATZG-Regime nur marginale Unterschiede auf. Zwischen dem zweiten und dem dritten ATZG-R sind keine Unterschiede erkennbar. Bis zur dritten Einkommensklasse ist die Verteilung über alle drei Regelungen nahezu identisch. Das erste Regime unterscheidet sich von den darauffolgenden lediglich im Hinblick auf einen niedrigeren/höheren Anteil in der höchsten/zweithöchsten Einkommensklasse.

Grafik A5: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Einkommensklassen und ATZG-Regime



Quelle: AMDB, IHS.

Tabelle A5: Verteilungsstruktur der ATZ-TeilnehmerInnen nach ATZG-Regime und relevanten Kriterien

Altersteilzeitgeld-Regime ATZG-R I, II, III ⁽¹⁾	ATZ-TeilnehmerInnen absolut			ATZ-TeilnehmerInnen relativer Anteil		
	ATZG-R I	ATZG-R II	ATZG-R III	ATZG-R I	ATZG-R II	ATZG-R III
Geschlecht						
Männer	623	25,285	4,813	47.5	53.3	54.8
Frauen	689	22,142	3,964	52.5	46.7	45.2
Gesamt	1,312	47,427	8,777	100.0	100.0	100.0
Bundesland						
Burgenland	14	1,230	191	1.1	2.6	2.2
Kärnten	53	2,000	419	4.0	4.2	4.8
Niederösterreich	328	9,700	1,769	25.0	20.5	20.2
Oberösterreich	307	10,421	2,320	23.4	22.0	26.4
Salzburg	125	2,669	610	9.5	5.6	6.9
Steiermark	203	4,946	741	15.5	10.4	8.4
Tirol	42	1,964	572	3.2	4.1	6.5
Vorarlberg	21	1,630	283	1.6	3.4	3.2
Wien	219	12,867	1,872	16.7	27.1	21.3
Gesamt	1,312	47,427	8,777	100.0	100.0	100.0
Wirtschaftsklasse						
Land- und Forstwirtschaft	3	427	48	0.2	0.9	0.5
Energie und Bergbau	30	1,560	389	2.3	3.3	4.4
Sachgüterproduktion	433	15,393	2,735	33.0	32.5	31.2
Bauwirtschaft	72	2,940	451	5.5	6.2	5.1
Handel	337	7,989	1,320	25.7	16.8	15.0
Gastgewerbe	22	940	147	1.7	2.0	1.7
Verkehr	39	1,593	308	3.0	3.4	3.5
Kredit- u. Versicherungswesen	112	3,863	538	8.5	8.1	6.1
Untern. Dienstleistungen	60	3,452	579	4.6	7.3	6.6
Öff. Verwaltung ⁽²⁾	143	7,200	1,808	10.9	15.2	20.6
Sonstige Dienstleistungen	61	1,948	429	4.6	4.1	4.9
Unbekannt	0	122	25	0.0	0.3	0.3
Gesamt	1,312	47,427	8,777	100.0	100.0	100.0
Betriebsgrößenklasse						
0 bis 10 MitarbeiterInnen	254	8,736	1,169	19.4	18.4	13.3
11 bis 50 MitarbeiterInnen	243	7,531	1,433	18.5	15.9	16.3
51 bis 250 MitarbeiterInnen	345	11,666	2,201	26.3	24.6	25.1
251 MitarbeiterInnen und darüber	469	19,486	3,970	35.8	41.1	45.3
Gesamt	1,311	47,419	8,773	100.0	100.0	100.0
Beschäftigungsdynamik						
schließend	301	9,168	330	22.9	19.3	3.8
schrumpfend	329	12,297	1,953	25.1	25.9	22.3
stagnierend	435	15,143	2,906	33.2	31.9	33.1
wachsend	246	8,727	1,995	18.8	18.4	22.7
Neugründung	1	2,092	1,593	0.1	4.4	18.1
Gesamt	1,312	47,427	8,777	100.0	100.0	100.0
Einkommensklasse⁽³⁾						
unter 1,800 EUR	211	7,526	948	16.1	15.9	15.6
1,800 bis 2,299 EUR	273	9,576	1,273	20.8	20.3	20.9
2,300 bis 2,899 EUR	285	10,054	1,326	21.7	21.3	21.8
2,900 bis 3,499 EUR	252	7,927	1,011	19.2	16.8	16.6
3,500 EUR und mehr	291	12,179	1,525	22.2	25.8	25.1
Gesamt	1,312	47,262	6,083	100.0	100.0	100.0
Gesamt	1,312	47,262	6,083	100.0	100.0	100.0

¹⁾ ATZG-R I: Erstes Regime vom 1.1.2000 bis 30.9.2000; ATZG-R II: Zweites Regime vom 1.10.2000 bis 31.12.2003; ATZG-R III: Drittes Regime ab 1.1.2004.

²⁾ Inklusive Bildungswesen und Gesundheit.

³⁾ Auf Basis der monatlichen Bruttoeinkommen.

Quelle: AMDB, IHS.

A4. Auswertung der Teilnehmerstruktur nach ATZG-Typ

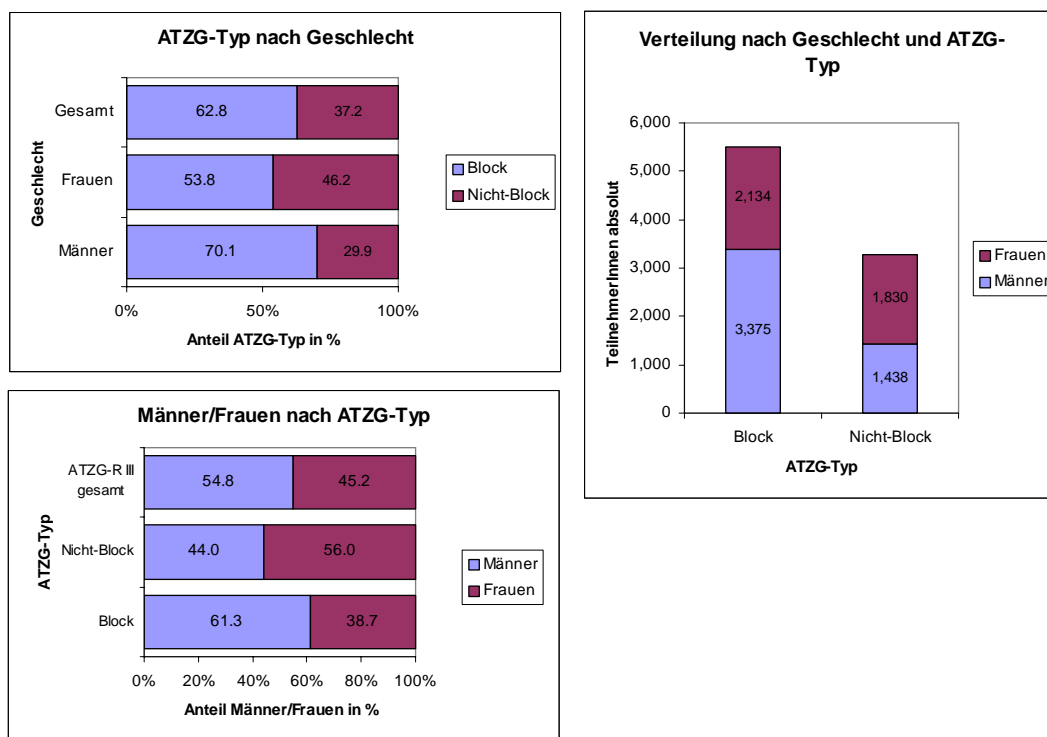
Lediglich für die 8,777 TeilnehmerInnen, die nach Inkrafttreten der neuen Regelung am 1.1.2004 in ATZ gingen, lässt sich eine Unterscheidung nach ATZG-Typ, d.h., ob ATZ in geblockter bzw. in nicht-geblockter Form in Anspruch genommen wird, vornehmen. Generell dominiert die ATZ in geblockter Form. Von den 8,777 Personen entschieden sich 5,509 Personen für die Blockvariante. Dies entspricht einem relativen Anteil des Blockmodells von 62.8%. Die Ergebnisse der Auswertung zur Verteilungsstruktur der ATZ-TeilnehmerInnen nach ATZG-Typ sind in Form einer Übersichtstabelle (vgl. Tabelle A7) am Ende von diesem Kapitel A4 enthalten.

TeilnehmerInnen nach Geschlecht und ATZG-Typ

Die generelle Tendenz, ATZG in geblockter Form in Anspruch zu nehmen, ist bei Männern noch stärker ausgeprägt als bei Frauen. 70.1% der Männer, aber nur 53.8% der Frauen nehmen ATZG in geblockter Form in Anspruch. Zwar ist auch bei Frauen der Blockanteil höher, allerdings verteilen sich Frauen weit ausgeglichener auf die beiden ATZG-Typen.

Die geschlechtsspezifische Verteilung bedingt, dass, trotz der allgemein höheren Zahl männlicher TeilnehmerInnen, ATZG in nicht-geblockter Form mehrheitlich von Frauen in Anspruch genommen wird. Von insgesamt 3,268 ungeblockten ATZ-Teilnahmen entfallen 1,830 auf Frauen, nur 1,438 auf Männer (vgl. Tabelle A7). Dies entspricht einem Frauenanteil im ungeblockten ATZG-Typ von 56%.

Grafik A6: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Geschlecht und ATZG-Typ



Quelle: AMDB, IHS.

TeilnehmerInnen nach Eintrittsalter und ATZG-Typ

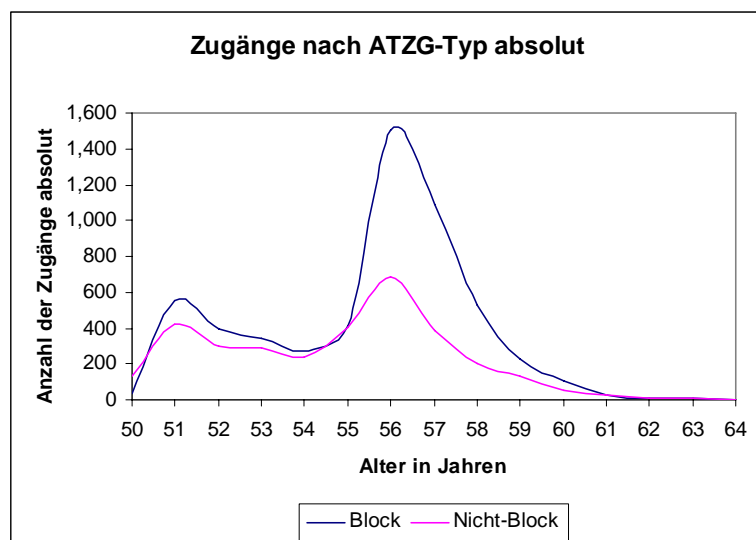
Hinsichtlich des Eintrittsalters ergeben sich zwischen den beiden ATZG-Typen nur marginale Unterschiede. Das durchschnittliche Eintrittsalter ist beim Blockmodell geringfügig höher als bei ungeblockten Modellen. Dieser Unterschied resultiert vollständig aus der unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Inanspruchnahme der Blockvariante.

Tabelle A6: Durchschnittsalter bei Eintritt in ATZ nach Geschlecht und ATZG-Typ

	Block	Nicht-Block
Gesamt	55.4	54.7
Männer	57.0	56.9
Frauen	53.1	53.0

Quelle: AMDB, IHS.

Auch die Verteilung der Jahrgänge weist kaum Unterschiede auf. Das Hauptzugangsalter liegt bei beiden Typen bei 56 Jahren. Ein erster, kleinerer ‚Peak‘ wird bei 51 Jahren erreicht. Auch das gilt grundsätzlich für beide Typen.

Grafik A7: Verteilung bezüglich Eintrittsalter nach ATZG-Typ

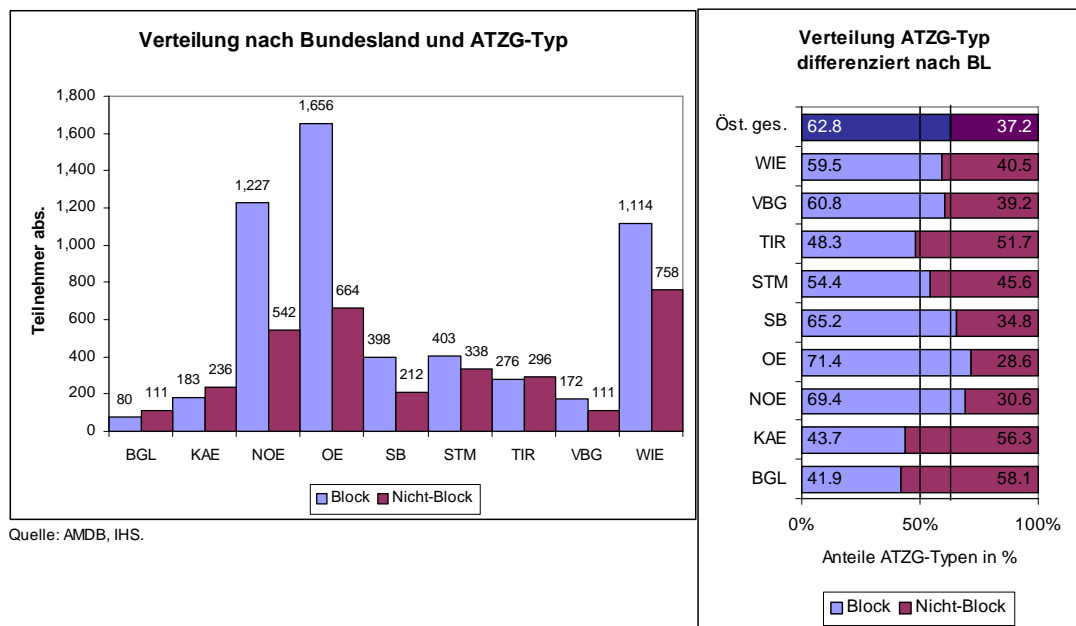
Quelle: AMDB, IHS.

TeilnehmerInnen nach Bundesländern und ATZG-Typ

Die generelle Tendenz, die Blockvariante zu präferieren, ist in Nieder- und Oberösterreich überdurchschnittlich stark ausgeprägt. Der Blockanteil liegt in Oberösterreich bei 71.4%, in Niederösterreich bei 69.4%. Auch in Wien (59.9%), Vorarlberg (60.8%), der Steiermark (54.4%) und Salzburg (65.2%) wird ATZG mehrheitlich in geblockter Form in Anspruch genommen, allerdings liegt der Blockanteil zumindest in den ersten drei der genannten

Bundesländer unter dem Anteil für Gesamtösterreich. In Tirol ist eine relativ gleichmäßige Verteilung auf die beiden ATZG-Typen erkennbar, in Kärnten und dem Burgenland überwiegen nicht-geblockte ATZG-Vereinbarungen.

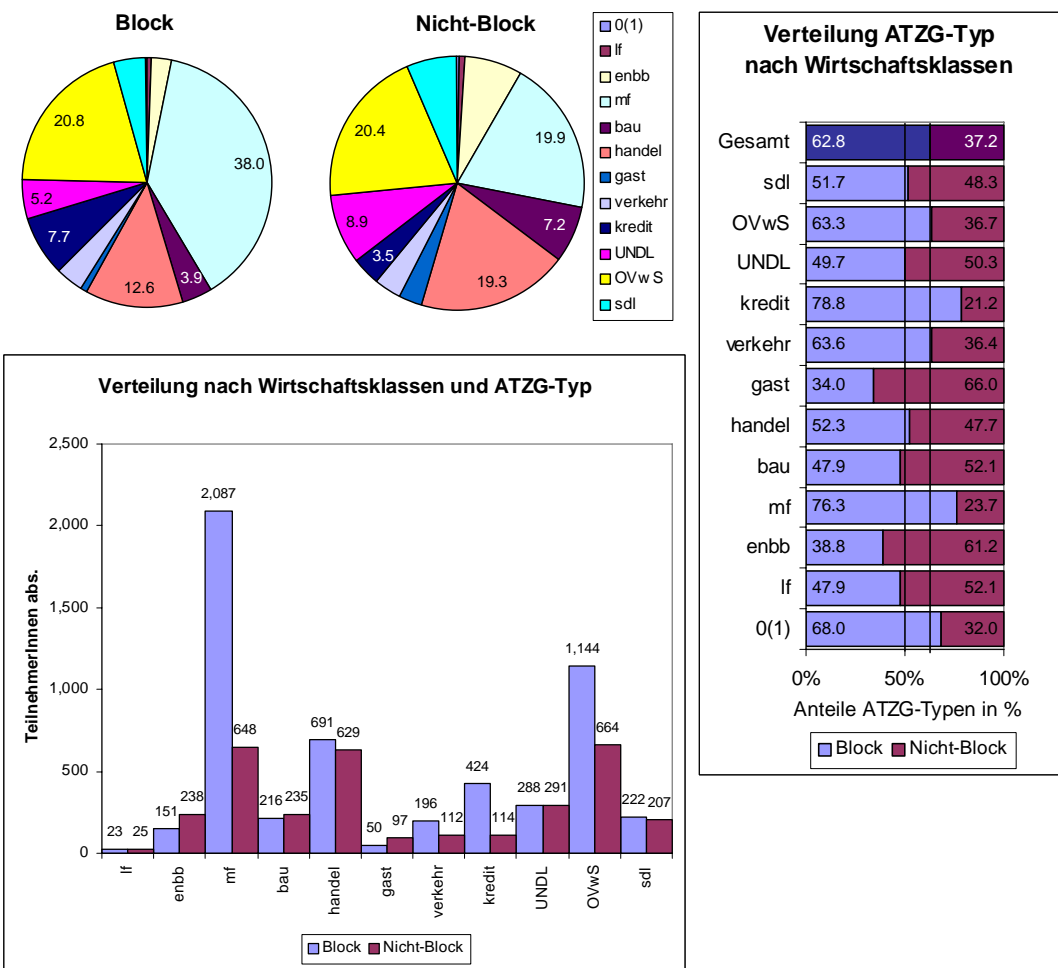
Grafik A8: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Bundesländern und ATZG-Typ



TeilnehmerInnen nach Wirtschaftsklassen und ATZG-Typ

Die Inanspruchnahme der Blockvariante variiert über die Branchen. Mit 76.3% bzw. 78.8% ist das Blockmodell in der Sachgüterproduktion sowie im Kredit- und Versicherungswesen deutlich stärker vertreten als im Branchendurchschnitt (62.8%). In den Bereichen öffentliche Verwaltung (63.3%) und Verkehr (63.6%) stimmt die Verteilung in etwa mit dem Branchendurchschnitt überein. In den Bereichen der unternehmensbezogenen Dienstleistungen, im Handel bzw. Land- und Forstwirtschaft sind geblockte und nicht-geblockte ATZG-Vereinbarungen relativ gleichmäßig verteilt. Lediglich im Bereich Energie und Bergbau wird ATZG mit 61.2% mehrheitlich in nicht-geblockter Form in Anspruch genommen.

Grafik A9: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Wirtschaftsklassen und ATZG-Typ

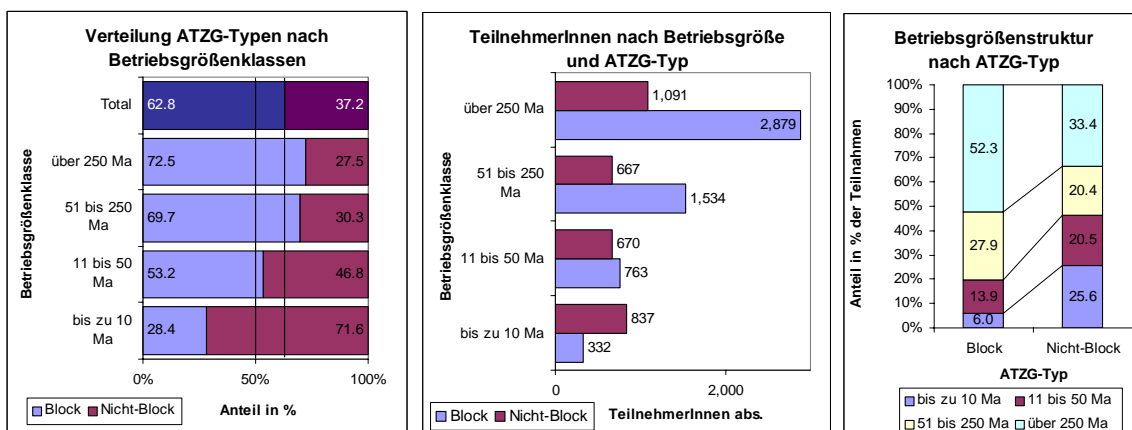


Quelle: AMDB, IHS.

TeilnehmerInnen nach Betriebsgröße und ATZG-Typ

Mit der Betriebsgröße steigt die Wahrscheinlichkeit, dass die Blockvariante in Anspruch genommen wird. Rund 45.3% der ATZ-Vereinbarungen wurden mit MitarbeiterInnen in Großbetrieben abgeschlossen. Im Sample der geblockten ATZ-Vereinbarungen ist der Anteil der Großbetriebe mit 52.3% deutlich höher als in jenem der nicht-geblockten ATZ-Vereinbarungen (mit einem Anteil von 33.4%). Von den Großbetrieben werden 72.5% der ATZ-Vereinbarungen in geblockter Form in Anspruch genommen, lediglich 27.5% entfallen damit auf nicht-geblockte ATZ-Vereinbarungen. Im Hinblick auf die zweitgrößte Betriebsgrößenklasse sind die Verteilungen ähnlich. Der auf diese entfallende Anteil an allen ATZ-Vereinbarungen des ATZG-R III beträgt immerhin noch rund 25%. Im Sample der geblockten ATZ-Vereinbarungen sind diese Betriebe mit 27.9% häufiger vertreten als im Sample der nicht-geblockten ATZ-Vereinbarungen.

Grafik A10: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Betriebsgrößenklassen und ATZG-Typ



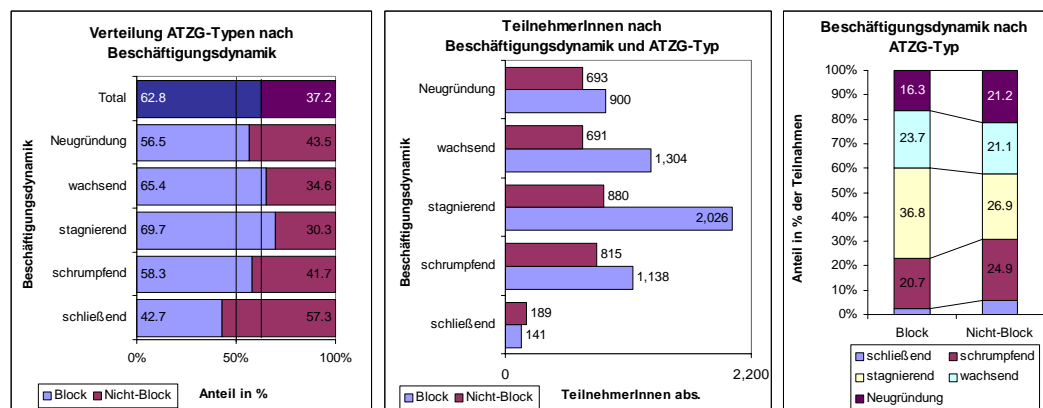
Quelle: AMDB, IHS.

Der Anteil der geblockten ATZ-Vereinbarungen ist mit rund 70% nur marginal niedriger als bei den Großbetrieben. In den Betrieben mit bis zu fünfzig MitarbeiterInnen ist die Blockwahrscheinlichkeit entsprechend niedriger. Auf die Kleinstbetriebe der untersten Betriebsgrößenklassen entfallen lediglich 6% der geblockten ATZ-Vereinbarungen, aber 25.6% der nicht-geblockten ATZ-Vereinbarungen. Lediglich 28.4% der ATZ-Vereinbarungen in Betrieben mit 1 bis 10 MitarbeiterInnen werden in geblockter Form in Anspruch genommen. Der Anteil der nicht-geblockten ATZ-Vereinbarungen liegt mit 71.6% deutlich über dem Durchschnitt aller Betriebsgrößenklassen. Auf Betriebe mit 11 bis 50 MitarbeiterInnen entfallen 14% der geblockten, aber 20.5% der nicht-geblockten ATZ-Vereinbarungen.

TeilnehmerInnen nach betrieblicher Beschäftigungsdynamik und ATZG-Typ

Differenziert nach der betrieblichen Beschäftigungsdynamik entfällt mit 33.1% der größte Anteil aller ATZ-Vereinbarungen auf stagnierende Betriebe. Der Anteil der stagnierenden Betriebe am Sample der geblockten ATZ-Teilnahmen ist mit 36.8% höher als bei nicht-geblockten ATZ-Teilnahmen (mit einem Anteil von rund 30%). In Betrieben mit stagnierender Beschäftigungsdynamik wird eher geblockt als in Betrieben anderer Kategorien. Der Anteil der geblockten ATZ-Vereinbarungen beträgt in stagnierenden Betrieben an die 70%. Lediglich 30.3% der ATZ-Vereinbarungen in stagnierenden Betrieben werden in nicht-geblockter Form in Anspruch genommen.

Grafik A11: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Beschäftigungsdynamik und ATZG-Typ



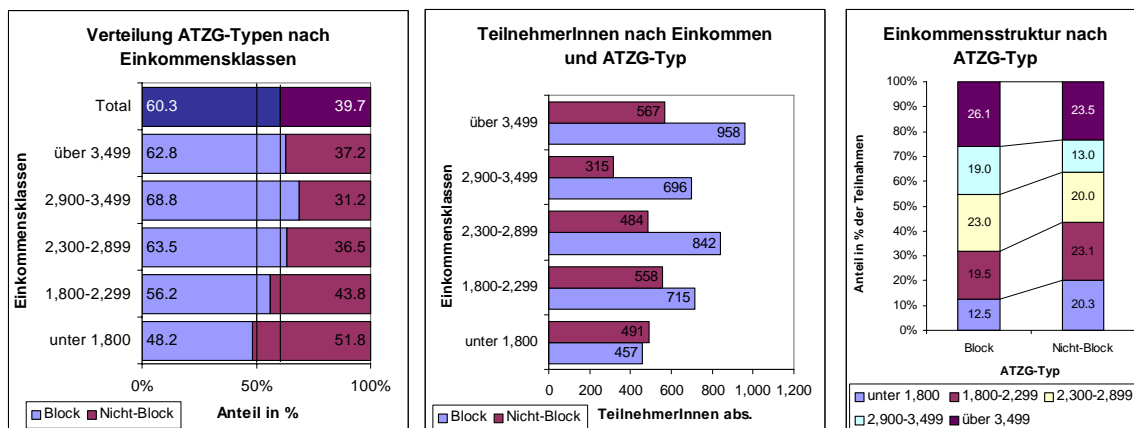
In schrumpfenden Betrieben wird die Blockvariante unterdurchschnittlich in Anspruch genommen. Mit 58.3% wird zwar auch in schrumpfenden Betrieben eine Mehrzahl der ATZ-Vereinbarungen in geblockter Form abgeschlossen, allerdings liegt der Blockanteil hier unter dem allgemeinen Durchschnitt von 62.8%. Wachsende Betriebe sind im Sample geblockter ATZ-Teilnahmen geringfügig stärker vertreten. 23.7% der geblockten ATZ-Vereinbarungen entfallen auf wachsende Betriebe, bei nicht-geblockten ATZ-Vereinbarungen beträgt dieser Anteil 21.1%. Mit 65.4% entfallen knapp zwei Drittel der ATZ-Vereinbarungen in wachsenden Betrieben auf Blockmodelle.

Einkommensstruktur nach ATZG-Typ

Nach Einkommensklassen und ATZG-Typen sind nur geringe Unterschiede zu erkennen. Generell ist die oberste Einkommensklasse mit rund 25.1% am stärksten vertreten. Der Anteil der obersten Einkommensklasse ist mit rund 26% im Sample der geblockten ATZ-Vereinbarungen marginal häufiger vertreten als bei ungeblockten ATZ-Vereinbarungen (mit

einem Anteil von 23.5%). Die unterste Einkommensklasse ist über beide Typen, insbesondere aber im Sample der geblockten ATZ-Vereinbarungen, schwach vertreten. Von den geblockten ATZ-Vereinbarungen entfallen lediglich 12.5% auf die unterste Einkommensklasse, im Bereich der nicht-geblockten ATZ-Vereinbarungen beträgt dieser Anteil immerhin 20.3%. Die unterste Einkommensklasse verteilt sich relativ gleichmäßig auf die beiden ATZG-Typen. 48.2% der ATZ-Vereinbarungen in der untersten Einkommensklasse entfallen auf geblockte, 51.8% auf nicht-geblockte ATZ-Vereinbarungen. In der untersten Einkommensklasse liegt der Anteil der geblockten ATZ-Vereinbarungen damit deutlich unter dem allgemeinen Durchschnitt. Gemessen am relativen Anteil ist das Blockmodell mit 62.8% in der Klasse der Einkommen von 2,900 EUR bis 3,499 EUR am stärksten vertreten. In der höchsten bzw. dritthöchsten Einkommensklasse entspricht die Verteilung in etwa der Gesamtverteilung.

Grafik A12: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Einkommensklassen und ATZG-Typ



Quelle: AMDB, IHS.

Tabelle A7: Verteilungsstruktur der ATZ-TeilnehmerInnen nach ATZG-Typ (Block- und kontinuierliches Modell) und relevanten Kriterien

Altersteilzeitgeld-Typ ATZG-T I, II ⁽¹⁾	ATZ-TeilnehmerInnen absolut		ATZ-TeilnehmerInnen relativer Anteil	
	Block	Nicht-Block	Block	Nicht-Block
Geschlecht				
Männer	3,375	1,438	61.3	44.0
Frauen	2,134	1,830	38.7	56.0
Gesamt	5,509	3,268	100.0	100.0
Bundesland				
Burgenland	80	111	1.5	3.4
Kärnten	183	236	3.3	7.2
Niederösterreich	1,227	542	22.3	16.6
Oberösterreich	1,656	664	30.1	20.3
Salzburg	398	212	7.2	6.5
Steiermark	403	338	7.3	10.3
Tirol	276	296	5.0	9.1
Vorarlberg	172	111	3.1	3.4
Wien	1,114	758	20.2	23.2
Gesamt	5,509	3,268	100.0	100.0
Wirtschaftsklasse				
Land- und Forstwirtschaft	23	25	0.4	0.8
Energie und Bergbau	151	238	2.7	7.3
Sachgüterproduktion	2,087	648	38.0	19.9
Bauwirtschaft	216	235	3.9	7.2
Handel	691	629	12.6	19.3
Gastgewerbe	50	97	0.9	3.0
Verkehr	196	112	3.6	3.4
Kredit- u. Versicherungswesen	424	114	7.7	3.5
Untern. Dienstleistungen	288	291	5.2	8.9
Öff. Verwaltung ⁽²⁾	1,144	664	20.8	20.4
Sonstige Dienstleistungen	222	207	4.0	6.3
Unbekannt	17	8	0.3	0.2
Gesamt	5,492	3,260	100.0	100.0
Betriebsgrößenklasse				
0 bis 10 MitarbeiterInnen	332	837	6.0	25.6
11 bis 50 MitarbeiterInnen	763	670	13.9	20.5
51 bis 250 MitarbeiterInnen	1,534	667	27.9	20.4
251 MitarbeiterInnen und darüber	2,879	1,091	52.3	33.4
Gesamt	5,508	3,265	100.0	100.0
Beschäftigungsdynamik				
schließend	141	189	2.6	5.8
schrumpfend	1,138	815	20.7	24.9
stagnierend	2,026	880	36.8	26.9
wachsend	1,304	691	23.7	21.1
Neugründung	900	693	16.3	21.2
Gesamt	5,509	3,268	100.0	100.0
Einkommensklasse⁽³⁾				
unter 1,800 EUR	457	491	12.5	20.3
1,800 bis 2,299 EUR	715	558	19.5	23.1
2,300 bis 2,899 EUR	842	484	23.0	20.0
2,900 bis 3,499 EUR	696	315	19.0	13.0
3,500 EUR und mehr	958	567	26.1	23.5
Gesamt	3,668	2,415	100.0	100.0

¹⁾ ATZG-T I: Typ Blockzeitvereinbarung (Block); ATZG-T II: Typ kontinuierliches Modell (Nicht-Block).

²⁾ Inklusive Bildungswesen und Gesundheit.

³⁾ Auf Basis der monatlichen Bruttoeinkommen.

Quelle: AMDB, IHS.

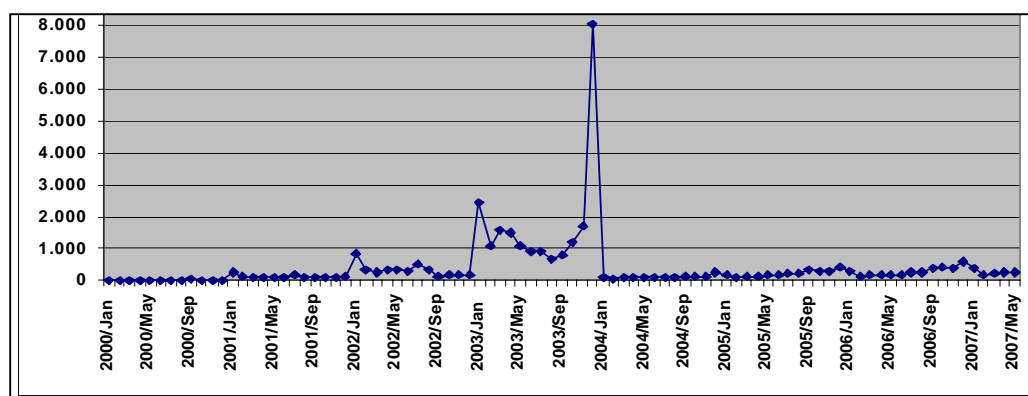
A5. Analyse der Vorzieheffekte vor Inkrafttreten des ATZG-R III

Mit der zweiten Reform des ATZG im Rahmen des Budgetbegleitgesetzes 2003 kam es zu einer Reihe von Zugangsbeschränkungen. Unter anderem wurde dabei das frühestmögliche Eintrittsalter angehoben, der Bezugszeitrahmen wurde verkürzt und der volle Kostenersatz sowie die Inanspruchnahme einer geblockten ATZ-Variante wurden an die Bedingung der Einstellung einer Ersatzarbeitskraft geknüpft.

In weiterer Folge kam es unmittelbar vor dem Auslaufen des ‚liberaleren‘ ATZG-R II mit Jahresende 2003 zu einem sprunghaften Anstieg der ATZ-Zugänge (vgl. Grafik A13). Dies legt die Interpretation nahe, dass ein Großteil der Neuzugänge der letzten Monate des Jahres 2003 eine eventuell für einen späteren Zeitpunkt geplante ATZ-Periode vorgezogen hat, um die günstigeren Bedingungen des ATZG-R II noch vor dessen Auslaufen zu nutzen. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob sich diese vorgezogenen Teilnahmen von den anderen Zugängen in das ATZG-R II strukturell unterscheiden.

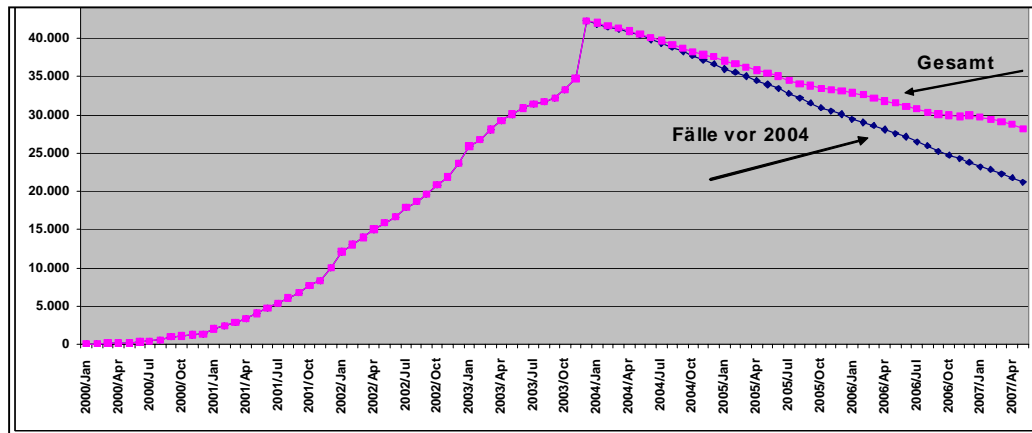
Im Folgenden wird die Gruppe der TeilnehmerInnen am ATZG-R II nach der ‚Form des Zugangs‘ in eine Gruppe von VorzieherInnen und eine Vergleichsgruppe von Nicht-VorzieherInnen ‚gesplittet‘ und im Hinblick auf die bereits vorgestellten Strukturmerkmale verglichen. Die Gruppe der „VorzieherInnen“ umfasst dabei die Zugänge der Monate Oktober bis Dezember 2003. Die Vergleichsgruppe der „Nicht-VorzieherInnen“ umfasst alle anderen Personen, die eine ATZ-Teilnahme am ATZG-R II begonnen hatten. Die Ergebnisse der Auswertung zur Verteilungsstruktur der ATZ-TeilnehmerInnen nach der Form des Zugangs sind der Übersichtstabelle (Tabelle A9) am Ende von diesem Kapitel A5 zu entnehmen.

Grafik A13: Monatlicher Neuzugang im zeitlichen Verlauf



Quelle: BMWA.

1.000 = Tausend (dt. Schreibweise).

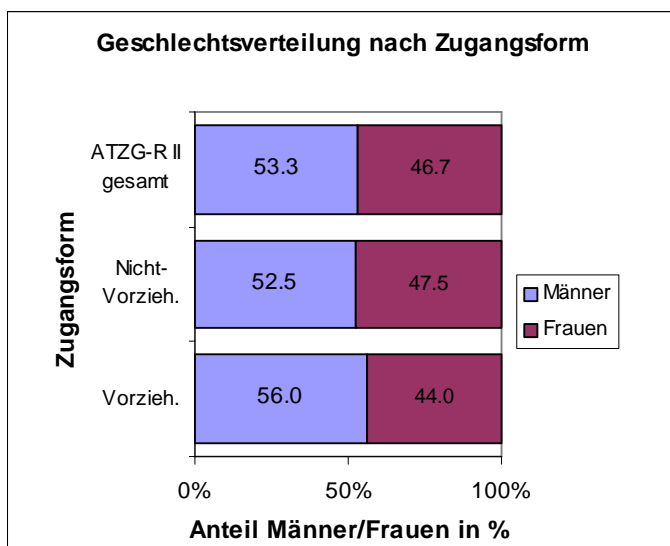
Grafik A14: Monatlicher Bestand im zeitlichen Verlauf

Quelle: BMWA.

1.000 = Tausend (dt. Schreibweise).

TeilnehmerInnen nach Geschlecht und Zugangsform

VorzieherInnen und Nicht-VorzieherInnen weisen nur unwesentliche geschlechtsspezifische Unterschiede auf. In der Gruppe der VorzieherInnen sind Männer mit 56% marginal stärker vertreten als in der Vergleichsgruppe (Männeranteil von 52.5% in der Gruppe der Nicht-VorzieherInnen).

Grafik A15: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Geschlecht und Zugangsform

Quelle: AMDB, IHS.

TeilnehmerInnen nach Eintrittsalter und Zugangsform

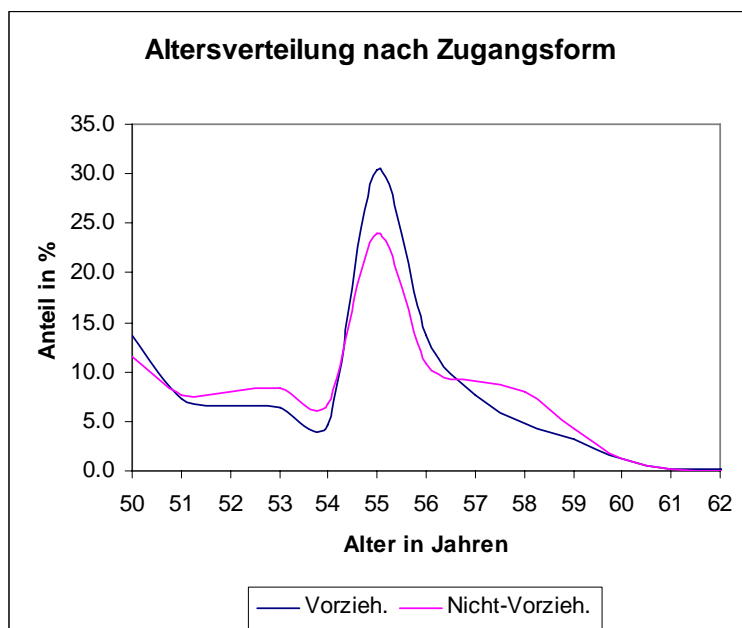
Im Hinblick auf das durchschnittliche Eintrittsalter sind keine Unterschiede zwischen vorgezogenen und nicht-vorgezogenen Teilnahmen erkennbar. Das Eintrittsalter beträgt bei den VorzieherInnen durchschnittlich 54.3 Jahre und bei den Nicht-VorzieherInnen durchschnittlich 54.4 Jahre.

Tabelle A8: Durchschnittsalter bei Eintritt in ATZ nach Geschlecht und Zugangsform

	VorzieherInnen	Nicht-VorzieherInnen
Gesamt	54.3	54.4
Männer	56.1	56.4
Frauen	52.0	52.2

Quelle: AMDB, IHS.

Die relative Verteilung der Jahrgänge beim Eintritt nach der Form des Zugangs weist ebenfalls nur marginale Unterschiede auf. Das Hauptzugangsalter liegt jeweils bei 55 und 56 Jahren. Die Verteilung bei Nicht-VorzieherInnen scheint geringfügig ausgeglichener.

Grafik A16: Verteilung bezüglich Eintrittsalter nach Zugangsform

Quelle: AMDB, IHS.

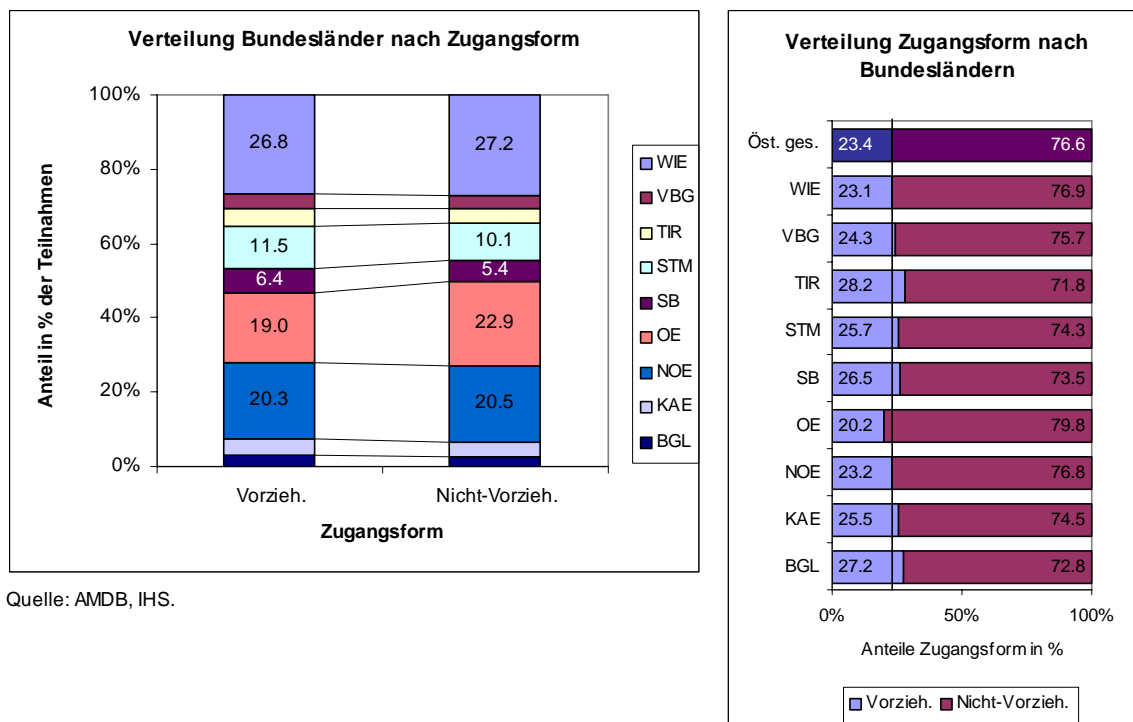
TeilnehmerInnen nach Bundesländern und Zugangsform

Die Gruppen der VorzieherInnen und Nicht-VorzieherInnen weisen ähnliche bundesländerspezifische Verteilungen auf. Tirol mit einem Anteil von 5% an den VorzieherInnen in ganz Österreich gegenüber 3.9% an den Nicht-VorzieherInnen, die

Steiermark (11.5% gegenüber 10.1%), Salzburg (6.4% gegenüber 5.4%), Kärnten (4.6% gegenüber 4.1%) und das Burgenland (3% gegenüber 2.5%) sind in der Gruppe der VorzieherInnen jeweils geringfügig stärker vertreten als in der Vergleichsgruppe. Verglichen mit dem österreichweiten Anteil vorgezogener Teilnahmen von 23.4% sind die Vorzieheffekte in diesen Ländern geringfügig stärker ausgeprägt. Die Unterschiede sind aber minimal.

Mit einem relativen Anteil von rund 19% an den vorgezogenen Teilnahmen bzw. 22.9% an nicht-vorgezogenen Teilnahmen ist Oberösterreich im Sample der VorzieherInnen weniger stark vertreten (vgl. auch Tabelle A9). Relativ zum Durchschnitt über Gesamt-österreich wurde in Oberösterreich also weniger stark vorgezogen.

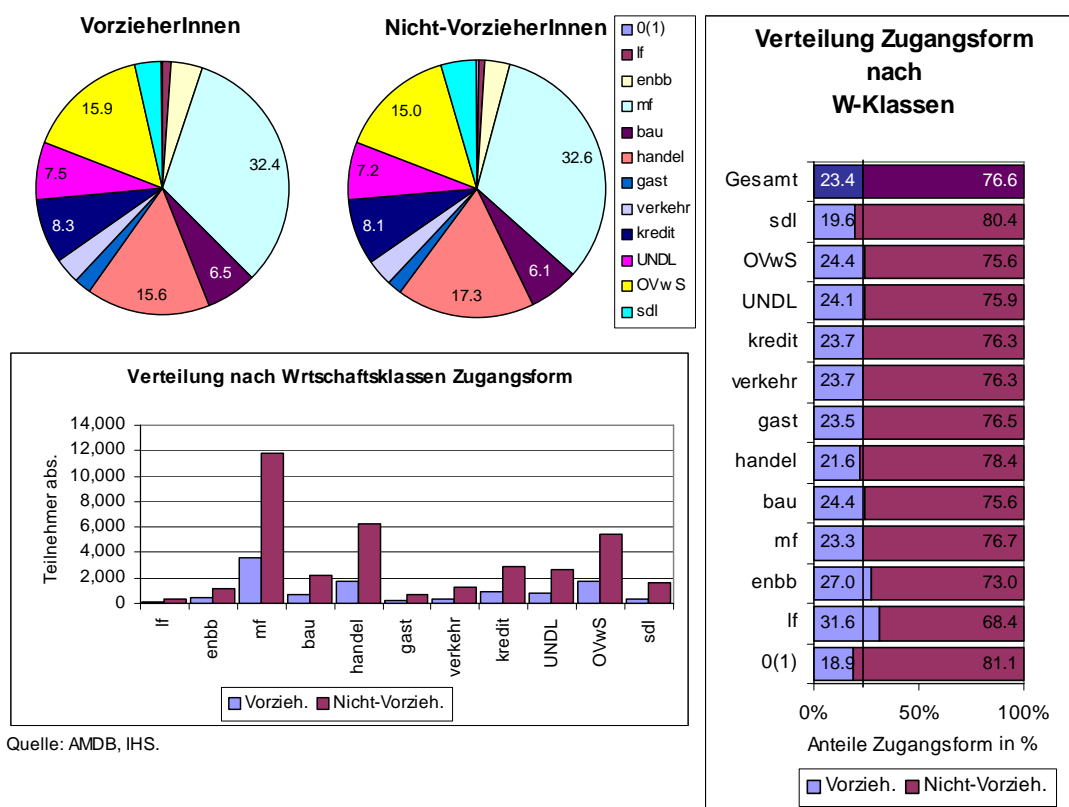
Grafik A17: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Bundesländern und Zugangsform



TeilnehmerInnen nach Wirtschaftsklassen und Zugangsform

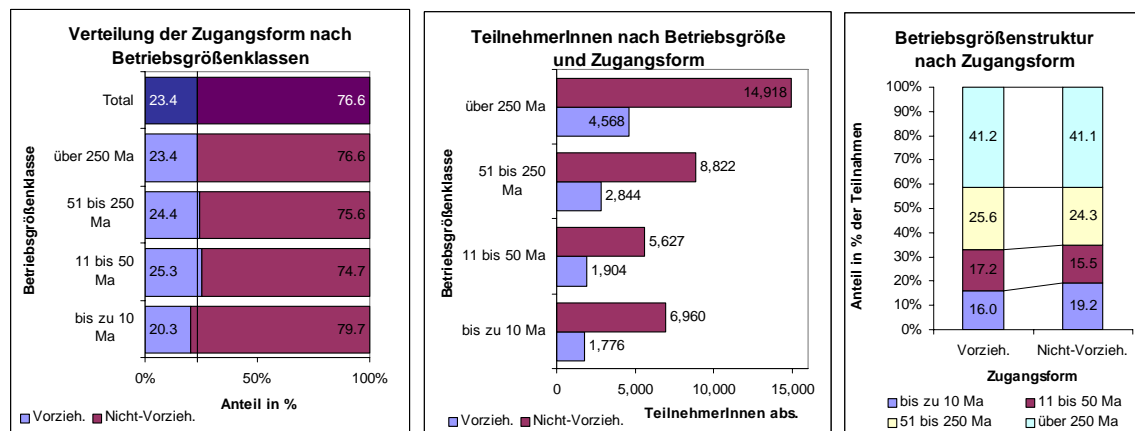
Nach Wirtschaftsklassen unterscheidet sich die Gruppe mit den vorgezogenen Teilnahmen nur unwesentlich von der Vergleichsgruppe. Vorzieheffekte sind in allen Branchen gleich häufig vertreten und bewegen sich jeweils im Bereich des Anteils über alle Branchen.

Grafik A18: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Wirtschaftsklassen und Zugangsform



TeilnehmerInnen nach Betriebsgröße und Zugangsform

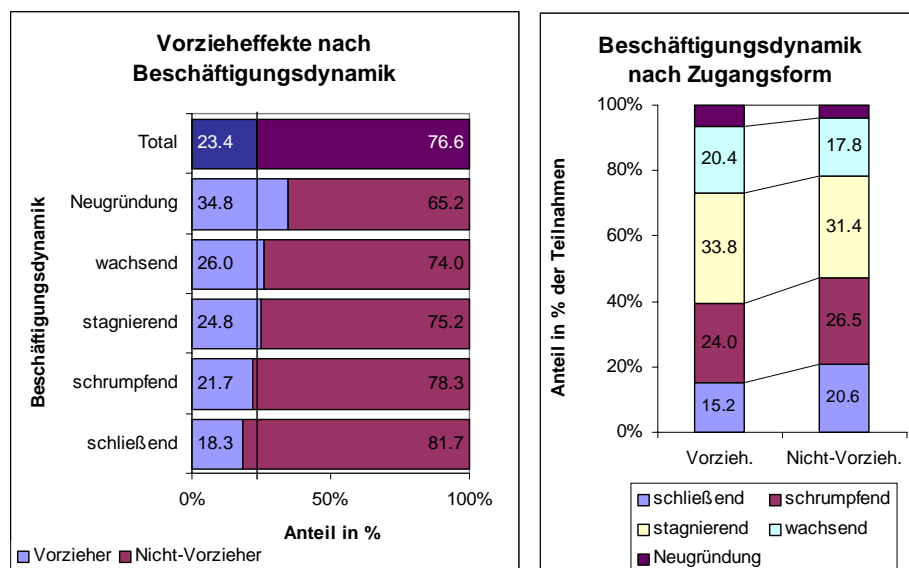
Im Hinblick auf Betriebsgrößenklassen sind keine wesentlichen Unterschiede zwischen VorzieherInnen und Nicht-VorzieherInnen festzustellen. Die Verteilung nach Betriebsgrößenklassen ist für beide Zugangsformen ähnlich. Der Anteil der kleineren Betriebe (bis zu 10 MitarbeiterInnen) ist unter den vorgezogenen Teilnahmen etwas schwächer ausgeprägt. Gemessen am Durchschnitt über alle Betriebe wurde hier etwas weniger vorgezogen. In Betrieben der zweiten und dritten Betriebsgrößenklasse wurde geringfügig stärker vorgezogen. Bei Betrieben der obersten Betriebsgrößenklasse sind keine Unterschiede erkennbar.

Grafik A19: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Betriebsgrößenklassen und Zugangsform

Quelle: AMDB, IHS.

TeilnehmerInnen nach betrieblicher Beschäftigungsdynamik und Zugangsform

Nach Kategorien der betrieblichen Beschäftigungsdynamik unterscheiden sich die vorgezogenen Teilnahmen kaum von den nicht-vorgezogenen. Auffällig ist lediglich, dass der Anteil der schließenden Unternehmen im Sample der vorgezogenen ATZ-Teilnahmen mit 20.6% doch relativ deutlich über dem entsprechenden Anteil an den nicht-vorgezogenen ATZ-Teilnahmen liegt. Relativ zum Durchschnitt über alle Betriebskategorien (mit einem Vorziehanteil von 23.4%) sind die vorgezogenen Teilnahmen unter den neugegründeten Betrieben mit 34.8% überrepräsentiert. Im Hinblick auf schließende Betriebe ist die Verteilung umgekehrt. Der Anteil der schließenden Betriebe ist im Falle der nicht-vorgezogenen Teilnahmen höher. Verglichen mit der Verteilung über alle Betriebskategorien sind die vorgezogenen Teilnahmen hier unterrepräsentiert. In neu gegründeten Betrieben wurde also etwas stärker, in schließenden Betrieben etwas schwächer vorgezogen.

Grafik A20: Verteilung der TeilnehmerInnen nach betrieblicher Beschäftigungsdynamik und Zugangsform

Quelle: AMDB, IHS.

Einkommensstruktur nach Zugangsform

Nach Einkommensklassen sind keine Strukturunterschiede zwischen VorzieherInnen und Nicht-VorzieherInnen erkennbar. In allen Einkommensklassen entspricht der Anteil der vorgezogenen Teilnahmen in etwa der Gesamtverteilung. Die Einkommensstruktur im Sample der VorzieherInnen entspricht in etwa jener der Nicht-VorzieherInnen.

Grafik A21: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Einkommensklassen und Zugangsform

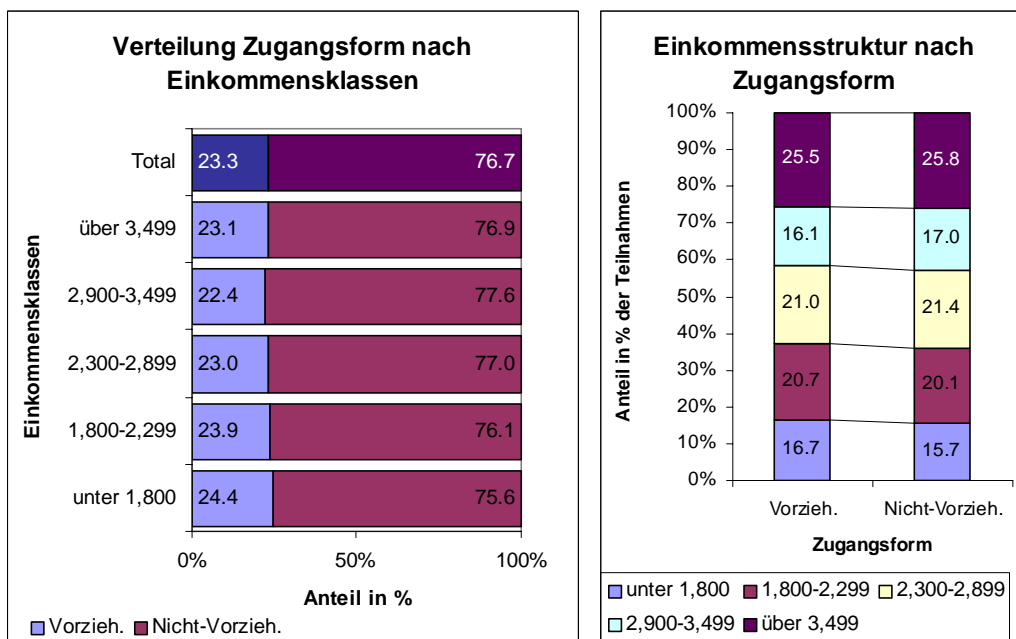


Tabelle A9: Verteilungsstruktur der ATZ-TeilnehmerInnen nach Zugangsform (VorzieherInnen und Nicht-VorzieherInnen) und relevanten Kriterien

Altersteilzeitgeld – Zugangsform	ATZ-TeilnehmerInnen absolut		ATZ-TeilnehmerInnen relativer Anteil	
	VorzieherInnen	Nicht-VorzieherInnen	VorzieherInnen	Nicht-VorzieherInnen
Geschlecht				
Männer	6,217	19,068	56.0	52.5
Frauen	4,877	17,265	44.0	47.5
Gesamt	11,094	36,333	100.0	100.0
Bundesland				
Burgenland	335	895	3.0	2.5
Kärnten	510	1,490	4.6	4.1
Niederösterreich	2,247	7,453	20.3	20.5
Oberösterreich	2,103	8,318	19.0	22.9
Salzburg	706	1,963	6.4	5.4
Steiermark	1,271	3,675	11.5	10.1
Tirol	554	1,410	5.0	3.9
Vorarlberg	396	1,234	3.6	3.4
Wien	2,972	9,895	26.8	27.2
Gesamt	11,094	36,333	100.0	100.0
Wirtschaftsklasse				
Land- und Forstwirtschaft	135	292	1.2	0.8
Energie und Bergbau	421	1,139	3.8	3.1
Sachgüterproduktion	3,587	11,806	32.4	32.6
Bauwirtschaft	717	2,223	6.5	6.1
Handel	1,726	6,263	15.6	17.3
Gastgewerbe	221	719	2.0	2.0
Verkehr	377	1,216	3.4	3.4
Kredit- u. Versicherungswesen	916	2,947	8.3	8.1
Untern. Dienstleistungen	832	2,620	7.5	7.2
Öff. Verwaltung ⁽¹⁾	1,758	5,442	15.9	15.0
Sonstige Dienstleistungen	381	1,567	3.4	4.3
Unbekannt	23	99	0.2	0.3
Gesamt	11,071	36,234	100.0	100.0
Betriebsgrößenklasse				
0 bis 10 MitarbeiterInnen	1,776	6,960	16.0	19.2
11 bis 50 MitarbeiterInnen	1,904	5,627	17.2	15.5
51 bis 250 MitarbeiterInnen	2,844	8,822	25.6	24.3
251 MitarbeiterInnen und darüber	4,568	14,918	41.2	41.1
Gesamt	11,092	36,327	100.0	100.0
Beschäftigungsdynamik				
schließend	1,681	7,487	15.2	20.6
schrumpfend	2,667	9,630	24.0	26.5
stagnierend	3,751	11,392	33.8	31.4
wachsend	2,267	6,460	20.4	17.8
Neugründung	728	1,364	6.6	3.8
Gesamt	11,094	36,333	100.0	100.0
Einkommensklasse⁽²⁾				
unter 1,800 EUR	1,839	5,687	16.7	15.7
1,800 bis 2,299 EUR	2,288	7,288	20.7	20.1
2,300 bis 2,899 EUR	2,316	7,738	21.0	21.4
2,900 bis 3,499 EUR	1,776	6,151	16.1	17.0
3,500 EUR und mehr	2,816	9,363	25.5	25.8
Gesamt	11,035	36,227	100.0	100.0

¹⁾ Inklusive Bildungswesen und Gesundheit.²⁾ Auf Basis der monatlichen Bruttoeinkommen.

Quelle: AMDB, IHS.

A6. Methodischer Anhang zu nearest-neighbour matching

Matching-Verfahren sind ein Standardtool der modernen Evaluationsforschung und werden in zahlreichen Studien zur Schätzung kausaler Effekte von Politikmaßnahmen (z.B. Evaluierung von Arbeitsmarktprogrammen) eingesetzt⁴¹. Anhand der beobachteten Merkmale werden den MaßnahmenteilnehmerInnen ausgewählte Personen der Kontrollgruppen zugeordnet und dadurch die Alternativsituation der MaßnahmenteilnehmerInnen abgeschätzt. Dieser Appendix bietet einen Überblick über den von Abadie und Imbens (2002, 2006, 2007) entwickelten nearest-neighbour Matching-Schätzer mit Verzerrungskorrektur (bias corrected matching estimator). Dieser Schätzer ist als Prozedur `nnmatch` in Stata implementiert. Zur Ermittlung der Ähnlichkeit zwischen den Datensätzen wird bei diesem Schätzverfahren keine abgeleitete Variable (wie etwa der propensity score) verwendet, sondern vielmehr ein Distanzmaß über die Merkmalsausprägungen herangezogen. In der Prozedur können einem/r Teilnehmer/in eine oder auch mehrere Vergleichspersonen zugeordnet werden. Durch die Zuordnung mehrerer Personen wird der bias reduziert, die Varianz steigt aber.

Unsere Analyse basiert auf dem typischen mikroökonomischen Evaluierungsmodell, das in der Literatur unter der Bezeichnung „potential outcome approach to causality“ firmiert (vgl. Rubin 1974). Man vergleicht die Situation, die sich bei Teilnahme an einem Programm („treatment“) ergibt, mit der Situation, die sich ohne Teilnahme ergeben hätte. Sei $Y_i(1)$ das Ergebnis für Individuum i bei Teilnahme und $Y_i(0)$ das Ergebnis bei Nicht-Teilnahme sowie $D_i = \{0,1\}$ eine Indikatorvariable für die Teilnahme. $Y_i = D_i Y_i(1) + (1 - D_i) Y_i(0)$ stellt das beobachtbare Ergebnis dar. Der individuelle Maßnahmeneffekt ist nun definiert als $\Delta_i = Y_i(1) - Y_i(0)$ und kann nicht empirisch bestimmt werden, da nur entweder $Y_i(1)$ oder $Y_i(0)$ beobachtbar ist. Aus diesem Grund lässt sich lediglich der durchschnittliche Maßnahmeneffekt ermitteln. Der sogenannte ATT (average treatment effect on the treated) ist ein viel verwendeter Evaluationsparameter, welcher auf die Wirkung einer Maßnahme auf die TeilnehmerInnen fokussiert. Er ergibt sich als

$$\Delta_{ATT} = E(Y(1) | D(1)) - E(Y(0) | D(1)) \quad (1).$$

Der erste Teil der Gleichung kann anhand der beobachteten Daten der TeilnehmerInnen bestimmt werden, und zwar durch den Mittelwert der Ergebnisvariable. Der zweite Teil steht für die kontrafaktische Situation und ist unbeobachtbar. Im Allgemeinen leistet ein einfacher Vergleich der durchschnittlichen Ergebnisse von Maßnahmen- und Kontrollgruppe keine korrekte Identifikation des Maßnahmeneffektes. Der Grund liegt im Einfluss anderer

⁴¹ Vgl. für nicht allzu formale Darstellungen etwa Reinowski (2006), Bacher (2002) oder Gangl und DiPrete (2004). Imbens (2004) bietet einen sehr guten Literaturüberblick, allerdings auf höherem formalen Niveau.

Variablen (Merkmale), X_i , die mit dem Treatment, D_i , und dem potenziellen Ergebnis, $Y_i(1)$ und $Y_i(0)$, korreliert sind. Die Präsenz dieser Variablen kann selbst bei wirkungsloser Maßnahme zu einer Korrelation von D_i und Y_i führen.

Die folgenden Annahmen stellen sicher, dass der gewählte Matching-Schätzer den Maßnahmeneffekt identifiziert und konsistent schätzt⁴². Wir unterstellen, dass der Selektionsprozess in die Maßnahme unabhängig vom Ergebnis, gegeben die Merkmale X , ist⁴³ sowie dass die Zuordnungswahrscheinlichkeit zwischen null und eins liegt, aber nicht exakt null oder eins beträgt⁴⁴.

Formal ausgedrückt: für alle x im Definitionsbereich von X

(i) D ist unabhängig von $(Y(0), Y(1))$ bedingt auf $X = x$ (2a)

(ii) $c < \Pr(D = 1 | X = x) < 1 - c$, für einige $c > 0$ (2b).

Im Folgenden weitere Notation bzw. Definitionen zur Bestimmung des Matching-Schätzers: N steht für die Anzahl der Individuen, $N_1 = \sum D_i$ für die Anzahl der MaßnahmenteilnehmerInnen, $N_0 = \sum (1 - D_i)$ für die Anzahl der potenziellen KontrollgruppenteilnehmerInnen. M entspricht der Zahl der Beobachtungen aus der Kontrollgruppe, die einem/r Teilnehmer/in zugeordnet werden. 1:1-Matching ordnet einem/r Teilnehmer/in genau eine Vergleichsperson zu. Ein höheres M reduziert den bias des Schätzers, dafür steigt aber dessen Varianz.

Zur Feststellung der Ähnlichkeit in den Merkmalsausprägungen (X_i als Vektor definiert) wird ein Distanzmaß verwendet. Sei $\|x\|_V = (x'Vx)^{1/2}$ die Vektornorm mit einer positiv definiten Matrix V . Diese Matrix dient dazu, die Merkmalsausprägungen so zu normieren, dass eine Vergleichbarkeit hergestellt werden kann. Andernfalls würden die Ergebnisse fast ausschließlich von den Merkmalen mit der größten Variationsbreite bestimmt werden (vgl. Bacher 2002). Wir definieren $\|z - x\|_V$ als den Abstand zwischen den Vektoren x und z , wobei z die Werte der Merkmale für einen potenziellen Match der Beobachtung i repräsentiert. Sei $d_M(i)$ der Abstand zwischen den Merkmalen von i , X_i und den Merkmalen des/r Nicht-Teilnehmers/in, der in $M - \text{nächster}$ Entfernung zu i steht. Unter der Berücksichtigung von gleichen Werten (ties), sind bei diesem Abstand weniger als M Einheiten näher zu Einheit i als $d_M(i)$ und M Einheiten sind zumindest so nahe wie $d_M(i)$. Formal ausgedrückt ist $d_M(i)$ die reale Zahl, die folgende Bedingungen erfüllt:

⁴² Siehe Abadie und Imbens (2002, 2007) für weitere technische Annahmen.

⁴³ Diese wesentliche identifizierende Annahme wird in der Literatur als „conditional independence assumption (CIA)“, „ignorable treatment assignment“ oder „unconfoundedness“ bezeichnet.

⁴⁴ Common support oder overlap assumption.

$$\sum_{l:D_l=1-D_i} 1\{\|X_l - X_i\|_V < d_M(i)\} < M \text{ und } \sum_{l:D_l=1-D_i} 1\{\|X_l - X_i\|_V \leq d_M(i)\} \geq M \quad (3)$$

$1\{\cdot\}$ steht dabei für die Indikatorfunktion, die den Wert 1 annimmt, wenn der Klammerausdruck wahr ist und Null sonst. $J_M(i)$ bezeichnet die Menge der Indizes der Matches für Beobachtung i , die zumindest so nahe wie der M^{te} Match sind: $J_M(i) = \{l = 1, \dots, N \mid W_l = 1 - W_i, \|X_l - X_i\|_V \leq d_M(i)\}$.

$\#J_M(i)$ sei die Anzahl der Elemente von $J_M(i)$. $K_M(i)$ gibt an, wie oft i als Match für alle Beobachtungen der Kontrollgruppe l verwendet wird, gewichtet jeweils mit der Gesamtzahl aller Matches für Beobachtung l . $K'_M(i)$ ist die Maßzahl, in der die quadrierte Anzahl der Matches als Gewicht genutzt wird.

$$K_M(i) = \sum_{l=1}^N 1\{i \in J_M(l)\} \frac{1}{\#J_M(l)} \quad (4a).$$

$$K'_M(i) = \sum_{l=1}^N 1\{i \in J_M(l)\} \left\{ \frac{1}{\#J_M(l)} \right\}^2 \quad (4b).$$

Man beachte, dass $\sum_i K_M(i) = N$, $\sum_{i:D_i=1} K_M(i) = N_0$ sowie $\sum_{i:D_i=0} K_M(i) = N_1$ gilt.

Der einfache Matching-Schätzer nutzt folgenden Ansatz zur Schätzung des Paares der potenziellen Ergebnisse $\hat{Y}_i(0)$ und $\hat{Y}_i(1)$:

$$\hat{Y}_i(0) = Y_i \text{ falls } D_i = 0 \text{ bzw. } \frac{1}{\#J_M(i)} \sum_{l \in J_M(i)} Y_l \text{ falls } D_i = 1$$

$$\hat{Y}_i(1) = \frac{1}{\#J_M(i)} \sum_{l \in J_M(i)} Y_l \text{ falls } D_i = 0 \text{ bzw. } Y_i \text{ falls } D_i = 1 \quad (5).$$

$Y_i = Y_i(1)$ repräsentiert das Ergebnis bei Maßnahmenteilnahme für die TeilnehmerInnen. Das unbeobachtbare Alternativergebnis bei Nicht-Teilnahme wird durch die Durchschnittsbildung der beobachteten Ergebnisse, $Y_l(0)$, für die l Beobachtungen der ausgewählten Matches für i abgeschätzt. Der Schätzer für den ATT ergibt sich als (vgl. Abadie und Imbens 2007)

$$\hat{\Delta}_{ATT} = \frac{1}{N_1} \sum_{i:D_i=1} \left\{ Y_i - \hat{Y}_i(0) \right\} = \frac{1}{N_1} \sum_{i:D_i=1} \{ D_i - (1 - D_i) K_M(i) \} Y_i \quad (6).$$

In endlichen Stichproben ist der einfache Matching-Schätzer nur bei exaktem Matching unverzerrt. Abadie und Imbens (2002, 2007) entwickeln daher einen Matching-Schätzer mit

Verzerrungskorrektur (biased corrected matching estimator). Dieser Schätzer basiert auf einer Korrektur der unterschiedlichen Merkmalsausprägungen zwischen Maßnahmen- und Kontrollgruppe für die gematchten Beobachtungen. Die Anpassungen erfolgen durch die Schätzung der Regressionsfunktionen $\mu_d(x) = E\{Y(d) | X = x\}$ für $d = 0$ oder 1 . Diese Funktionen werden durch lineare Funktionen angenähert und mittels der Kleinstquadratmethode anhand der gematchten Beobachtungen geschätzt. Da wir nur am ATT interessiert sind, wird die Regression nur für die Kontrollgruppe geschätzt.

$$\hat{\mu}_0(x) = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1' x, \text{ wobei } \arg \min_{\{\beta_{00}, \beta_{01}\}} \sum_{i: D_i=1} K_M(i) (Y_i - \beta_{00} - \beta_{01}' X_i)^2.$$

Abadie und Imbens (2002, 2007) verwenden $K_M(i)$ als Gewicht, da die gewichtete empirische Verteilung näher an der relevanten Verteilung der Merkmale liegt. Aus diesem Grund wird die Regression auch nur mit den Beobachtungen des bereits gematchten Samples durchgeführt. Anstelle von (5) ergibt sich folgender Schätzer für das potenzielle Ergebnis $Y_i(0)$:

$$\hat{Y}_i(0) = Y_i \text{ falls } D_i = 0 \text{ bzw. } \frac{1}{\# J_M(i)} \sum_{l \in J_M(i)} Y_l + \hat{\mu}_0(X_i) - \hat{\mu}_0(X_l) \text{ falls } D_i = 1 \quad (7).$$

Der bias-corrected Schätzer für den ATT ergibt sich folglich analog zu (6) als

$$\hat{\Delta}_{ATT}^{BC} = \frac{1}{N_1} \sum_{i: W_i=1} \left\{ Y_i - \hat{Y}_i(0) \right\} \quad (8).$$

Die Formel für den Varianz-Schätzer von $\hat{\Delta}_{ATT}^{BC}$ lautet

$$\hat{V} = \frac{1}{N_1^2} \sum_{i=1}^N \left\{ D_i - (1 - D_i) K_{M(i)} \right\}^2 \hat{\sigma}_{D_i}^2(X_i) \quad (9),$$

wobei $\hat{\sigma}_D^2(X)$ für die bedingte Ergebnisvarianz steht. Bei der empirischen Schätzung wird für diese Konstanz sowohl in Hinblick auf Zugehörigkeit zur Maßnahmen- bzw. Teilnehmergruppe sowie für alle Werte der Merkmalsausprägungen unterstellt. Beim ATT

wird die bedingte Ergebnisvarianz durch $\hat{\sigma}_t = \frac{1}{2N_1} \sum_{i: D_i=1} \left\{ \frac{1}{J_M(i)} \sum_{l \in J_M(i)} \left(Y_l - Y_i - \hat{\Delta} \right)^2 \right\}$

abgeschätzt und in (9) eingesetzt.

In diesem Bericht wurden alle Berechnungen mit Stata und der Prozedur `nmatch` durchgeführt. Der kausale Effekt des ATZG auf Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Arbeitsvolumen wird anhand von (8) ermittelt. Wir setzen die Anzahl der Personen, die einem/r Teilnehmer/in zugeordnet werden, auf 4, also $M = 4$. Die Simulationsstudie von Abadie und Imbens (2002, 2007) zeigt eine gute Performanz von $M = 4$ in Hinblick auf den mittleren quadrierten Fehler (MSE). Hinsichtlich der Metrik für die Bestimmung des Distanzmaßes über die Ähnlichkeit der Merkmalsausprägungen gibt es mehrere Optionen. In

dieser Studie wird V als Diagonalmatrix aus den Inversen der Varianzen der einzelnen Merkmale von X_i konstruiert.

A7. Deskriptive Statistik der Matching-Variablen nach Geschlecht und ATZG-Bezug

Tabelle A10: Kodierung der verwendeten Matching-Variablen

d1jb	Tage Beschäftigt 1. Jahr vor ATZ-Beginn
d2jb	Tage Beschäftigt 2. Jahr vor ATZ-Beginn
d3jb	Tage Beschäftigt 3. Jahr vor ATZ-Beginn
tenure	Betriebszugehörigkeitsdauer in Tagen
koh2	Geburtsjahrgang 1944 (Männer) bzw. 1947 (Frauen)
dal3	Tage Arbeitslos Zeitraum 3 Jahre vor ATZ-Beginn
dk	Tage in Krankenstand Zeitraum 3 Jahre vor ATZ-Beginn
rente	Auftreten einer Unfallrente etc.
fdy2	Betriebliche Beschäftigungsdynamik
ang	Angestelltdummy
dbl1-dbl10	Bundesländerdummies: (Unbekannt, BGL, KAE, NOE, OE, SB, STM, TIR, VBG, WIE)
dwk1-dwk12	Dummies für Wirtschaftsklasse: (Unbekannt, L&F, Energie/Bergbau, Sachgüter, Bau, Handel, Gastgewerbe, Verkehr, Kredit, Unternehmensnahe DL, Öffentliche Verwaltung, Sonstige DL)
dbgk1-dbgk4	Betriebsgrößendummies: (0-10, 11-50, 51-250, 250+)
rincm	Realeinkommen in Euro

Tabelle A11: Matching-Variablen und ATZG-Bezug**A1 – Frauen ohne ATZG Bezug**

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
<hr/>					
d1jb	28651	354.1928	45.52195	0	366
d2jb	28651	346.0495	67.71592	0	366
d3jb	28651	340.0474	80.04565	0	366
tenure	28651	3570.497	2990.956	0	11687
koh2	28651	.5862274	.4925173	0	1
<hr/>					
dal3	28651	.0268974	.0974285	0	1.000913
dk	28651	9.430735	42.11754	0	1129
rente	28651	.0101218	.1000985	0	1
fdy2	28651	2.073401	.6780693	1	3
ang	28651	.5991414	.490081	0	1
<hr/>					
db11	28651	.0087955	.0933726	0	1
db12	28651	.0185683	.1349968	0	1
db13	28651	.0480961	.2139729	0	1
db14	28651	.1437297	.3508216	0	1
db15	28651	.1371331	.3439938	0	1
<hr/>					
db16	28651	.075774	.2646407	0	1
db17	28651	.1044292	.3058218	0	1
db18	28651	.0825451	.2751982	0	1
db19	28651	.04307	.2030184	0	1
db110	28651	.3378591	.4729885	0	1
<hr/>					
dwk1	28651	.0004188	.0204615	0	1
dwk2	28651	.0077135	.0874888	0	1
dwk3	28651	.0060033	.0772493	0	1
dwk4	28651	.1429269	.3500044	0	1
dwk5	28651	.027643	.1639507	0	1
<hr/>					
dwk6	28651	.1905344	.3927294	0	1
dwk7	28651	.0589159	.2354714	0	1
dwk8	28651	.0336812	.1804104	0	1
dwk9	28651	.041639	.1997664	0	1
dwk10	28651	.113818	.3175956	0	1
<hr/>					
dwk11	28651	.2980001	.4573875	0	1
dwk12	28651	.0787058	.2692837	0	1
dbgk1	28651	.2805138	.4492581	0	1
dbgk2	28651	.1850546	.3883486	0	1
dbgk3	28651	.1971659	.3978656	0	1
<hr/>					
dbgk4	28651	.3372657	.4727847	0	1
rincm	28651	1701.776	873.9525	337.1207	3620.192

A2 – Frauen mit ATZG Bezug

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
d1jb	3066	361.1973	28.21638	30	366
d2jb	3066	359.893	34.78393	0	366
d3jb	3066	359.0636	38.47773	0	366
tenure	3066	4527.369	3192.218	0	11658
koh2	3066	.7253751	.4463979	0	1
dal3	3066	.011386	.0587802	0	.7378995
dk	3066	7.231572	32.68047	0	415
rente	3066	.0075016	.0863006	0	1
fdy2	3066	2.037182	.67579	1	3
ang	3066	.7677756	.4223203	0	1
dbl1	3066	.0075016	.0863006	0	1
dbl2	3066	.0283757	.1660709	0	1
dbl3	3066	.0394651	.1947305	0	1
dbl4	3066	.2009132	.4007487	0	1
dbl5	3066	.1996086	.3997714	0	1
dbl6	3066	.0642531	.2452433	0	1
dbl7	3066	.099152	.2989147	0	1
dbl8	3066	.0437052	.2044716	0	1
dbl9	3066	.0238095	.1524802	0	1
dbl10	3066	.2932159	.4553108	0	1
dwk1	3066	.0029354	.0541088	0	1
dwk2	3066	.0045662	.0674303	0	1
dwk3	3066	.0091324	.0951418	0	1
dwk4	3066	.2358121	.4245746	0	1
dwk5	3066	.0505545	.2191218	0	1
dwk6	3066	.1894977	.3919674	0	1
dwk7	3066	.0326158	.1776578	0	1
dwk8	3066	.0345727	.1827248	0	1
dwk9	3066	.0730594	.2602764	0	1
dwk10	3066	.0893673	.2853196	0	1
dwk11	3066	.2204827	.4146398	0	1
dwk12	3066	.0574038	.2326505	0	1
dbgk1	3066	.2762557	.4472178	0	1
dbgk2	3066	.1578604	.3646695	0	1
dbgk3	3066	.1875408	.3904087	0	1
dbgk4	3066	.3783431	.4850529	0	1
rincm	3066	2363.131	761.2335	346.3305	3620.192

B1 – Männer ohne ATZ

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
d1jb	23816	354.3483	42.53426	0	366
d2jb	23816	348.1635	62.30795	0	366
d3jb	23816	344.3535	71.36369	0	366
tenure	23816	4200.16	3623.266	0	11687
koh2	23816	.5278384	.4992349	0	1
dal3	23816	.0250119	.0915137	0	.9643835
dk	23816	8.762303	40.13914	0	739
rente	23816	.0290981	.168085	0	1
fdy2	23816	2.052024	.6845079	1	3
ang	23816	.5770071	.4940447	0	1
dbl1	23816	.0166695	.1280324	0	1
dbl2	23816	.0191468	.1370437	0	1
dbl3	23816	.0472372	.2121502	0	1
dbl4	23816	.1583389	.3650662	0	1
dbl5	23816	.1300806	.3363992	0	1
dbl6	23816	.0673917	.2507044	0	1
dbl7	23816	.0909473	.2875401	0	1
dbl8	23816	.073522	.2609969	0	1
dbl9	23816	.0472372	.2121502	0	1
dbl10	23816	.349429	.4767996	0	1
dwk1	23816	.0019315	.043907	0	1
dwk2	23816	.0120927	.1093022	0	1
dwk3	23816	.0282583	.1657134	0	1
dwk4	23816	.2546607	.4356795	0	1
dwk5	23816	.1218928	.3271689	0	1
dwk6	23816	.1626638	.3690664	0	1
dwk7	23816	.0241434	.1534976	0	1
dwk8	23816	.0762513	.2654053	0	1
dwk9	23816	.0560128	.2299512	0	1
dwk10	23816	.0732701	.2605848	0	1
dwk11	23816	.1424253	.3494931	0	1
dwk12	23816	.0463974	.2103486	0	1
dbgk1	23816	.191132	.393201	0	1
dbgk2	23816	.2138898	.4100586	0	1
dbgk3	23816	.2587336	.4379482	0	1
dbgk4	23816	.3362445	.4724336	0	1
rincm	23816	2624.369	870.3153	339.2281	3620.192

B2 – Männer mit ATZ

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
d1jb	5893	361.5871	25.66936	28	366
d2jb	5893	360.6296	32.65887	0	366
d3jb	5893	359.1731	38.55092	0	366
tenure	5893	4869.084	3734.485	0	11687
koh2	5893	.587307	.4923603	0	1
dal3	5893	.0094328	.0555769	0	.9059361
dk	5893	4.593246	25.51644	0	546
rente	5893	.0188359	.1359568	0	1
fdy2	5893	2.023757	.693373	1	3
ang	5893	.6972679	.4594793	0	1
dbl1	5893	.0059392	.0768439	0	1
dbl2	5893	.0186662	.1353547	0	1
dbl3	5893	.0305447	.1720952	0	1
dbl4	5893	.2036314	.4027322	0	1
dbl5	5893	.1982013	.3986784	0	1
dbl6	5893	.0544714	.2269648	0	1
dbl7	5893	.0897675	.2858727	0	1
dbl8	5893	.0400475	.1960873	0	1
dbl9	5893	.0375021	.1900048	0	1
dbl10	5893	.3212286	.466988	0	1
dwk1	5893	.0025454	.0503919	0	1
dwk2	5893	.0128967	.1128384	0	1
dwk3	5893	.0356355	.1853954	0	1
dwk4	5893	.3884269	.4874339	0	1
dwk5	5893	.0692347	.2538743	0	1
dwk6	5893	.1866621	.3896731	0	1
dwk7	5893	.0108603	.1036543	0	1
dwk8	5893	.030375	.1716315	0	1
dwk9	5893	.0758527	.2647848	0	1
dwk10	5893	.0695741	.2544494	0	1
dwk11	5893	.0831495	.2761315	0	1
dwk12	5893	.034787	.1832555	0	1
dbgk1	5893	.1335483	.3401952	0	1
dbgk2	5893	.1673172	.3732905	0	1
dbgk3	5893	.2827083	.450354	0	1
dbgk4	5893	.4164263	.4930078	0	1
rincm	5893	2964.691	676.3032	425.5561	3620.192

Autoren: Nikolaus Graf, Helmut Hofer, Richard Sellner, Rudolf Winter-Ebmer, Angela Wroblewski

Titel: Evaluierung der arbeitsmarktpolitischen Wirkungen des Altersteilzeitgeldes
Anreizstrukturen, Wirkungen und Implikationen

Projektbericht

© 2008 Institute for Advanced Studies / Institut für Höhere Studien (IHS),
Stumpergasse 56, A-1060 Vienna • ☎ +43 1 59991-0 • Fax +43 1 59991-555 • <http://www.ihs.ac.at>
